

**Обзор федеральных законов, нормативных правовых актов  
в социально-трудовой сфере  
(с 1 октября 2013 года по 31 декабря 2013 года)**

**Федеральные законы:**

**1. Федеральный закон от 02.12.2013 № 333-ФЗ «О внесении изменений в статьи 58 и 58.2 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный Фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный Фонд обязательного медицинского страхования»**

*Тарифы страховых взносов корректировке не подвергались.*

Согласно поправкам в Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ до 2018 года (включительно) сохраняются льготные тарифы для следующих категорий работодателей:

- для организаций и бизнесменов, применяющих УСН в отношении основных видов деятельности, указанных в п. 8 ч. 1 ст. 58 Закона № 212-ФЗ;
- для аптечных компаний и коммерсантов, обладающих фармацевтической лицензией, если эти категории лиц уплачивают ЕНВД;
- для некоммерческих организаций социальной направленности, работающих на «упрощенке»;
- для благотворительных организаций, находящихся на упрощенном спецрежиме;
- для предпринимателей, применяющих патентную систему налогообложения.

Кроме того, до 2016 года (включительно) продлено действие общеустановленных тарифов для большинства компаний.

*Примечание:*

*предельная величина базы для начисления страховых взносов на следующий год установлена в размере 624 тыс. рублей (Постановление Правительства РФ от 30.11.2013 № 1101).*

*Тарифы для основных категорий работодателей на 2014 год представлены в таблице.*

**ТАБЛИЦА: «Тарифы страховых взносов для основных категорий работодателей на 2014 год»**

Наименование внебюджетного фонда, в который идут отчисления	Тарифы (в процентах)				
	Общеустановленный	Субъекты на льготной УСН, ЕНВД, ПСН	Выплаты инвалидам	IT-компании	СМИ
<i>С выплат в пределах 624 тыс. рублей</i>					
Тариф в целом	30	20	27,1	14	30
<i>в т.ч.:</i>					
ПФР	22	20	21	8	23,2
ФСС РФ	2,9	-	2,4	2	2,9
ФФОМС	5,1	-	3,7	4	3,9
<i>С выплат, превышающих 624 тыс. рублей</i>					
ПФР	10	-	-	-	-

*В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" организации с вредными и (или) опасными условиями труда с 2014 года будут платить страховые взносы в ПФР по дополнительным тарифам, размеры которых зависят от класса (подкласса) условий производства, определенного по итогам аттестации или специальной оценки условий труда. Предусмотрено всего 5 тарифов в зависимости от вредности и опасности условий труда. В результате признания условий труда допустимыми (оптимальными), дополнительный тариф будет нулевым. В остальных случаях он составит от 2 до 8 процентов (таблица).*

*Дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации на финансирование страховой части трудовой пенсии:*

Класс условий труда	Подкласс условий труда	Дополнительный тариф страхового взноса
Опасный	4	8,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Вредный	3.4	7,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.3	6,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.2	4,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
	3.1	2,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Допустимый	2	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов
Оптимальный	1	0,0 процента - солидарная часть тарифа страховых взносов

*Согласно Федеральному закону от 04.12.2013 № 351-ФЗ с 2014 г. изменится структура тарифа страхового взноса в ПФР. Граждане будут направлять на накопительную часть пенсии либо 6 процентов, либо совсем откажутся от формирования этой составляющей. У лиц, не заявивших о своих намерениях, отчислений на накопительную часть не будет. Как и у клиентов государственной управляющей компании,*

которые выбрали 2-процентный тариф, если они не изменят его размер в пользу 6 процентов, а также у граждан, чьи НПФ и УК не будут соответствовать новым требованиям.

Распределять поступившие от работодателей страховые взносы на накопительную и страховую части будет ПФР. Поэтому организации смогут перечислять пенсионные взносы одной платежкой по КБК, установленному для страховой части.

Вступает в силу 01.01.2014  
«Российская газета» № 273, 04.12.2013

## 2. Федеральный закон от 02.12.2013 № 336-ФЗ

### «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»

С 1 января следующего года минимальный размер оплаты труда составит 5 554 рубля.

Настоящим Федеральным законом с 1 января 2014 года увеличен минимальный размер оплаты труда: с 5 205 рублей до 5 554 рублей в месяц.

Примечание:

согласно ст. 133.1 ТК РФ в субъектах РФ региональным соглашением может устанавливаться иной размер МРОТ, но не ниже федерального.

Например, в Москве - 12 200 рублей (с 1 июля 2013 года, «Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2013 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей» от 12.12.2012);

в Московской области - 11 тыс. рублей (с 1 октября 2013 года, «Соглашение о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области» от 02.04.2013 № 10);

в Санкт-Петербурге - 8 326 рублей (с 1 января 2013 года, «Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2013 год» от 17.12.2012).

Вступает в силу 01.01.2014  
«Российская газета», № 273, 04.12.2013

## 3. Федеральный закон от 02.12.2013 № 349-ФЗ

### «О федеральном бюджете на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов»

В 2014 году размер детских пособий увеличится.

В соответствии со ст. 4.2 Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ государственные пособия гражданам, имеющим детей, подлежат индексации в размере и сроки, которые предусмотрены законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год и на плановый период.

Согласно Федеральному закону с 1 января 2014 года пособия будут проиндексированы на коэффициент 1,05. Актуальные размеры пособий приведены в таблице.

**ТАБЛИЦА: «Сравнение размеров детских пособий в 2013 и 2014 годах»**

Вид пособия	Размер пособия, установленный Федеральным законом от 19.05.1995 № 81-ФЗ, руб.	Размеры пособий с учетом индексации, руб.	
		2013 год	2014 год
Единовременное пособие при постановке на учет в ранние сроки беременности	300	490,79	515,33
Единовременное пособие при рождении ребенка	8 000	13 087,61	13 741,99
Минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за первым ребенком	1 500	2 453,93	2 576,63
Минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за вторым и последующими детьми	3 000	4 907,85	5 153,24
Максимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком (лицам, указанным в абз. 3 и 5 ч. 1 ст. 13 Закона № 81-ФЗ)	6 000	9 815,71	10 306,50

Кроме того, индексируются:

пособие по беременности и родам женщинам, уволенным в связи с ликвидацией организаций или прекращением физлицами деятельности, подлежащей госрегистрации и (или) лицензированию;

единовременное пособие при передаче ребенка на воспитание в семью;

ежемесячное пособие по уходу за ребенком, выплачиваемое лицам, указанным в абз. 6–8 ч. 1 ст. 13 Федерального закона № 81-ФЗ;

единовременное пособие беременной жене военнослужащего, который служит по призыву;

ежемесячное пособие на ребенка такого военнослужащего.

В районах и местностях, в которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, размеры пособий определяются с учетом этих коэффициентов.

Применение коэффициента индексации к ежемесячному пособию по уходу за ребенком, исчисленному из 40 процентов среднего заработка, Законом № 81-ФЗ не предусмотрено.

Индексация размера ежемесячного пособия при рождении ребенка на коэффициент 1,05 применяется только в случае появления малыша на свет 1 января 2014 года и позже.

Вступает в силу 01.01.2014  
«Российская газета» № 276, 06.12.2013

#### **4. Федеральный закон от 04.12.2013 № 351-ФЗ**

**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения»**

*Срок для выбора варианта формирования накопительной части трудовой пенсии продлен до 1 января 2016 года.*

Настоящим Федеральным законом внесены поправки в Федеральные законы:

об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования;

о негосударственных пенсионных фондах;

об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации;

об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации.

Все коррективы сводятся главным образом к выбору варианта формирования накопительной части трудовой пенсии. Выбрать тариф страхового взноса на указанную часть пенсии граждане 1967 года рождения и моложе, зарегистрированные в системе ОПС, смогут в 2014 и 2015 годах (ранее – до 1 декабря 2013 года). Они вправе либо оставить 6 процентов, либо отказаться от дальнейшего формирования накопительной части, направив все уплаченные работодателем взносы на страховую часть пенсии.

В первом случае необходимо подать заявление о выборе УК либо НПФ (если это не сделано ранее). Причем гражданам, уже перешедшим в НПФ либо выбравшим УК, подавать дополнительное заявление нужно, только если они желают изменить вариант своего пенсионного обеспечения. Если они этого не сделают, на накопительную часть пенсии по-прежнему будут перечисляться 6 процентов.

У «молчунов», то есть не подавших заявление до 31.12.2015, новые пенсионные накопления формироваться не будут.

У лиц, которые в 2013 году подали заявления о выборе государственной УК «Внешэкономбанк» с тарифом 2 процента, с 2014 года по умолчанию накопительная часть прекращает формироваться, а страховая увеличивается. Если эти граждане подадут заявление о выборе УК либо НПФ в течение 2014–2015 годов, то они продолжат формировать 6-процентную накопительную часть.

Для молодежи, впервые вступающей в систему ОПС с 1 января 2014 года, на выбор варианта пенсионного обеспечения отводится 5 лет. Если по истечении этого периода гражданину не исполнилось 23 года, срок для принятия решения продляется до 31 декабря года, в котором он достигнет указанного возраста. До тех пор, пока выбор не сделан, 6 процентов тарифа будут перечисляться на страховую часть пенсии.

Новый тариф страхового взноса будет применяться для учета на индивидуальных лицевых счетах граждан с 1 января года, следующего за годом подачи заявления о переходе в НПФ либо о выборе УК. Причем для его применения в 2014 году НПФ или УК должны соответствовать определенным требованиям. Это связано, в частности, с созданием системы гарантирования пенсионных накоплений и предстоящим акционированием НПФ. Если соответствие требованиям не подтверждено, пенсионные накопления за 2014 год пойдут на финансирование страховой части пенсии с индексацией расчетного пенсионного капитала человека.

Изменится порядок уплаты страхователями взносов на ОПС. Они будут вносить их по общему тарифу без разделения на страховую и накопительную части. Учитывать средства, предназначенные для последней из этих частей, станет ПФР на основании данных персучета в соответствии с выбранным человеком вариантом пенсионного обеспечения.

Согласно новой ст. 22.2 Федерального закона от 15.12.2001 № 167-ФЗ с расчетного периода 2014 года взносы на ОПС будут уплачиваться единым расчетным документом, направляемым в ПФР на соответствующие счета Федерального казначейства РФ с указанием КБК страховой части.

С учетом вышеуказанных изменений в новой редакции изложены положения, устанавливающие тарифы взносов на обязательное пенсионное страхование.

Вступает в силу 01.01.2014 (за исключением отдельных положений)  
«Российская газета» № 276, 06.12.2013

## **5. Федеральный закон от 21.12.2013 N 358-ФЗ**

### **"О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования порядка взыскания платежей в государственные внебюджетные фонды")**

*Увеличиваются сроки взыскания задолженности по платежам во внебюджетные фонды.*

Предусматривается, что в случае, если указанная в требовании неуплаченная сумма страховых взносов, пеней и штрафов не превышает в части платежей, администрируемых Пенсионным фондом РФ, 1500 рублей, а в части платежей, администрируемых ФСС РФ, - 500 рублей, решение о взыскании может быть принято в течение одного года и двух месяцев после истечения срока исполнения самого раннего требования.

Органам контроля за уплатой страховых взносов предоставляется право принимать одно решение о взыскании по нескольким неисполненным требованиям об уплате страховых взносов. Постановление о взыскании таких сумм задолженности за счет имущества плательщика принимается после истечения срока, установленного в требованиях, но не позднее двух лет после истечения срока исполнения самого раннего требования.

Указанный порядок взыскания платежей распространяется и на взыскание страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Вступил в силу с 01.01.2014 г.  
«Российская газета», N 291, 25.12.2013,  
"Собрание законодательства РФ", 23.12.2013, N 51, ст. 6678

## **Нормативные правовые акты**

### **1. Постановление Правительства РФ от 17.12.2013 N 1173 "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2013 г."**

*В III квартале 2013 года величина прожиточного минимума на душу населения по сравнению с предыдущим кварталом увеличилась с 7372 до 7429 рублей.*

Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения установлена в размере 8014 рублей (во II квартале - 7941 рубль), пенсионеров - 6097 рублей (ранее - 6043 рубля), детей - 7105 рублей (ранее - 7104 рубля).

Величина прожиточного минимума определяется ежеквартально на основании потребительской корзины, данных об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги, расходов по обязательным платежам и сборам.

Вступило в силу 27.12.2013 г.  
"Российская газета", N 289, 23.12.2013,  
"Собрание законодательства РФ", 23.12.2013, N 51, ст. 6881

### **2. ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства РФ от 30.11.2013 № 1101**

#### **«О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2014 г.»**

*Проиндексирована предельная сумма выплат для начисления страховых взносов.*

Предельная величина базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2014 года проиндексирована в 1,098 раза. Данный пересчет осуществлен с учетом роста средней заработной платы в нашей стране.

Таким образом, база для начисления взносов с выплат в пользу каждого физлица в 2014 году не должна превышать 624 тыс. рублей. Данный показатель определяется нарастающим итогом с начала календарного года.

*Примечание:*

*законодательно установленная предельная величина базы для начисления страховых взносов индексируется ежегодно (в 2013 году она была равна 568 тыс. руб.). Полученная величина округляется: сумма 500 руб. и более округляется до полной тысячи, а сумма менее 500 руб. отбрасывается (ч. 5 ст. 8 Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ).*

*Работодатели, рассчитывающие страховые взносы по общему тарифу, облагают ими все выплаты в пользу физлица. При этом с начисленных с начала года сумм, не превышающих предельную величину базы, исчисляются взносы в ПФР (22 процента), ФФОМС (5,1 процента) и ФСС РФ (2,9 процента). Общий размер тарифа - 30 процентов. А выплаты сверх лимита облагаются только взносами в Пенсионный фонд по 10-процентному тарифу (ч. 1 ст. 58.2 Закона № 212-ФЗ).*

Вступил в силу 01.01.2014  
«Собрание законодательства РФ», 09.12.2013, № 49 (часть VII), ст. 6442

### **3. Приказ Минтруда РФ от 21.10.2013 № 547н**

**«О внесении изменений в Порядок и условия назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2009 г. № 1012н», зарегистрирован в Минюсте РФ 29.10.2013 № 30271**

*Внесены поправки в порядок назначения детских пособий.*

Гражданам, имеющим детей, положен ряд пособий. Порядок и условия их назначения установлены Приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2009 № 1012н. В нем, в частности, определен перечень лиц, которым пособия не назначаются. Этот список дополнен гражданами (российскими и иностранными) и лицами без гражданства, которые ограничены в родительских правах. Исключение - случаи назначения и выплаты:

- 1) декретного пособия;
- 2) единовременного пособия:
  - женщине, вставшей на учет в медучреждениях в ранние сроки беременности;
  - беременной жене военнослужащего, проходящего службу по призыву.

Соответствующее изменение ранее уже было внесено в Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ.

Также дополнен список документов, необходимых для назначения и выплаты единовременного пособия при передаче ребенка на воспитание в семью. Поправки касаются лиц, усыновивших:

- ребенка-инвалида (нужна справка, подтверждающая факт установления инвалидности);
- братьев и сестер (необходимы документы, подтверждающие родственные отношения детей).

Указанные бумаги требуются, если информация о наличии инвалидности или родства отсутствует в решении суда об усыновлении.

Кроме того, скорректирован порядок назначения ежемесячного пособия по уходу за ребенком матерям, уволенным в период отпуска по беременности и родам в связи с прекращением деятельности работодателя. Для получения пособия им нужно представить:

- заверенную выписку из трудовой книжки о последнем месте работы;
- сведения о среднем заработке, исчисленном в соответствии с постановлением Правительства РФ от 29.12.2009 № 1100.

Если уволенные по указанному основанию матери ухаживают за двумя и более детьми, размер ежемесячного детского пособия суммируется, но не может превышать 100 процентов заработка (дохода) по месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествовавших месяцу увольнения.

Установлено, что единовременные пособия при рождении ребенка и женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности, будут выплачиваться соцстрахом, если невозможно установить местонахождение предприятия и его имущества, на которое может быть обращено взыскание. При этом факт невыплаты данных пособий организацией должен установить суд.

Вступил в силу 17.11.2013  
«Российская газета» № 249, 06.11.2013

### **4. ПРИКАЗ ФМС РФ от 05.09.2013 № 372**

**«О внесении изменений в Приказ ФМС России от 28 июня 2010 г. № 147», зарегистрирован в Минюсте РФ 16.10.2013 № 30200**

*Утвержден порядок уведомления ФМС о высококвалифицированных иностранных работниках.*

Работодатели обязаны ежеквартально, не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за отчетным кварталом, уведомлять миграционную службу о выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированному специалисту. Соответствующее уведомление оформляется по состоянию на последний день квартала.

При увольнении высококвалифицированного иностранного работника, расторжении с ним гражданско-правового договора или предоставлении ему отпуска за свой счет более чем на месяц организация обязана в срок, не превышающий 3 рабочих дней, уведомить об этом ФМС.

Уведомление можно предоставить следующим образом:

- лично непосредственно в ФМС;
- по почте;
- в электронной форме с помощью Интернета, включая Единый портал государственных и муниципальных услуг.

Получив уведомления, специалисты ФМС будут выдавать справку или присылать электронное сообщение на почту.

*Примечание:*

*за нарушение сроков уведомления ФМС о высококвалифицированных специалистах грозит административная ответственность в соответствии со ст. 18.15 КоАП РФ:*

- на должностных лиц - от 35 тыс. до 70 тыс. рублей;
- на юридических лиц - от 400 тыс. до 1 млн. рублей.

Вступил в силу 03.11.2013 (за исключением отдельных положений)  
«Российская газета» № 238, 23.10.2013

**Письма, разъяснения****1. ПИСЬМО Минфина РФ от 27.08.2013 № 03-04-06/35076**

*Компенсация за использование личных автомобилей работников компании не облагается НДФЛ в согласованном сторонами размере, но только при наличии определенных документов.*

Организация выплачивает работникам компенсацию за использование их личных автомобилей в служебных целях. Размер такого возмещения определен в трудовых договорах. Он превышает нормы, установленные постановлением Правительства РФ от 08.02.2002 № 92 (1 200 или 1 500 рублей в зависимости от объема двигателя машины). При расчете налога на прибыль организация признает компенсации в пределах данных норм. облагаются ли они НДФЛ?

Нет, ответили чиновники, руководствуясь следующим.

От налога на доходы освобождены все виды законодательно установленных компенсационных выплат (в пределах нормативно утвержденных лимитов), связанных, в частности, с исполнением физлицом трудовых обязанностей (п. 3 ст. 217 НК РФ).

В главе 23 НК РФ нет положений о нормировании компенсаций за использование личного имущества работника в служебных целях. Значит, нужно руководствоваться положениями ТК РФ. А из них следует, что размер подобной компенсации определяется соглашением сторон трудового договора (ст. 188 ТК РФ).

Таким образом, обсуждаемые выплаты налогом не облагаются. Но лишь при условии, что организация располагает документами, подтверждающими:

- принадлежность автомобиля сотруднику;
- фактическое использование машины в интересах работодателя;
- суммы произведенных в этой связи расходов;
- расчет компенсаций.

*Примечание:*

*в качестве документов, категории которых назвали чиновники, могут выступать:*  
*свидетельство о регистрации транспортного средства, его паспорт;*  
*путевые листы, служебные задания, авансовые отчеты;*  
*кассовые чеки на приобретение бензина и запчастей;*  
*приказы руководителя, бухгалтерские справки.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 34

**2. ПИСЬМО Минфина РФ от 06.09.2013 № 03-03-06/2/36774**

*20-процентную натуральную долю считают от всех выплат работнику, а не только от оклада.*

Статьей 131 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что выдача заработной платы производится в денежной форме. При этом в соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах. Однако доля неденежной составляющей не может превышать 20 процентов от начисленной месячной зарплаты.

Таким образом, расходы на оплату труда в натуральной форме разрешается учитывать по ст. 255 НК РФ в размере, не превышающем 20 процентов от месячной заработной платы специалиста, включающей суммы начисленных премий, доплат и надбавок.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 37

**3. ПИСЬМО Минфина РФ от 13.09.2013 № 03-04-05/37885**

*Родитель не может претендовать на социальный вычет по расходам на обучение ребенка, если документы оформлены на ребенка.*

Физическое лицо имеет право на социальный вычет, в частности, в сумме, уплаченной за обучение своих детей-очников в возрасте до 24 лет. Вычет предоставляется в размере фактически произведенных расходов, но не более 50 тыс. рублей на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей.

Кроме того, должны соблюдаться следующие условия:

- 1) у образовательного учреждения должна быть лицензия или иной документ, подтверждающий его статус;
- 2) наличие документов, подтверждающих понесенные расходы на обучение. К таковым могут относиться: договор с образовательным учреждением, имеющим необходимую лицензию; платежные документы (квитанции к приходным кассовым ордерам, кассовые чеки, платежные поручения, банковские выписки и др.), свидетельствующие об оплате за обучение.

В рассматриваемой ситуации договор с образовательным учреждением и квитанции оформлены на сына. Следовательно, оснований для предоставления социального вычета родителю не имеется.

*Примечание:*

*Минфин РФ и ранее отмечал, что социальный вычет родителю не положен, если платежные документы по обучению оформлены на имя ребенка (письмо от 10.07.2013 № 03-04-05/26681).*

*Кстати, по мнению чиновников, подобный вычет предоставляется любому из супругов, независимо от того, кто из них указан в документах на оплату обучения детей (письма Минфина РФ от 18.03.2013 № 03-04-05/7-238, ФНС РФ от 13.03.2012 № ЕД-4-3/4202 @).*

*Дело в том, что оплата производится за счет общей собственности супругов. Значит, такие расходы являются для них общими. На кого именно выписаны платежные документы – значения не имеет.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 37

#### **4. ПИСЬМО Минфина РФ от 16.09.2013 № 03-03-06/1/38134**

*Организация вправе самостоятельно определить, к какому виду расходов относятся затраты по формированию резерва на оплату отпусков.*

Издержки по формированию отпускного резерва относятся на счета учета затрат на оплату труда соответствующих категорий работников. При этом расходы на производство и реализацию подразделяются на прямые и косвенные.

К первой категории могут быть отнесены, в частности, расходы на вознаграждение персонала, участвующего в процессе производства товаров, выполнения работ, оказания услуг.

Таким образом, затраты на отпускной резерв для работников, занятых в процессе производства продукции, могут учитываться в составе прямых расходов, если это предусмотрено учетной политикой организации.

Вместе с тем организация самостоятельно определяет в учетной политике перечень прямых затрат, связанных с производством товаров (выполнением работ, оказанием услуг).

Таким образом, организация вправе закрепить в учетной политике вид расходов, к которому относятся издержки на формирование отпускного резерва, в отношении как работников, занятых в производстве, так и иных своих сотрудников.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 37

#### **5. ПИСЬМО Минфина РФ от 18.09.2013 № 03-04-05/38670**

*Если отец проживает с ребенком и участвует в его обеспечении, но зарегистрирован по другому адресу, для получения детского вычета понадобится справка жилищно-коммунальной службы.*

В зависимости от конкретной ситуации для подтверждения права на стандартный вычет представляются следующие документы:

- копия свидетельства о рождении ребенка;
- соглашение об уплате алиментов или исполнительный лист (постановление суда) о перечислении денег в пользу другого родителя на содержание ребенка;
- копия паспорта (с отметкой о регистрации брака между родителями) или свидетельства о браке;
- справка жилищно-коммунальной службы о совместном проживании ребенка с родителем (родителями).

Если отец проживает вместе с ребенком и участвует в его обеспечении, но зарегистрирован по другому адресу, в бухгалтерию следует предъявить последний из перечисленных документов.

На 26.12.2013 письмо опубликовано не было.

#### **6. ПИСЬМО Минфина РФ от 19.09.2013 № 03-04-06/38889**

*НДФЛ с доходов сотрудника, занятого в нескольких обособленных подразделениях, перечисляют с учетом времени, отработанного в каждом из них.*

Организации, в состав которых входят обособленные подразделения, расположенные на территории России, подлежат постановке на налоговый учет по месту нахождения каждого такого обособленного подразделения.

Российские организации, имеющие обособленные подразделения, обязаны перечислять исчисленные и удержанные суммы налога в бюджет по месту своего нахождения и каждого подразделения.

Налог, причитающийся бюджету по месту расположения филиала, определяют исходя из доходов работников филиала.

А если специалист в течение месяца трудился в нескольких обособленных подразделениях (в рассмотренном случае – на ряде строительных участков)?

Тогда налог с его доходов должен перечисляться в бюджеты по месту нахождения этих обособленных подразделений с учетом времени, отработанного в каждом из них.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 36

#### **7. ПИСЬМО Минфина РФ от 20.09.2013 № 03-04-06/39111**

*При выплате физлицу доходов по решению суда организация должна выполнить функции налогового агента.*

Если организация выплачивает доходы физическим лицам, то она обязана исчислить, удержать и уплатить в бюджет с этих сумм НДФЛ, то есть выполнить функции налогового агента.

Особенностей исполнения таким агентом своих обязанностей при выплате доходов гражданину по решению суда Налоговым кодексом РФ не установлено.

При этом организация должна принимать все возможные меры по идентификации физлиц, получающих от нее доходы, подлежащих налогообложению. Это нужно делать независимо от того, были ли суммы выплачены по решению суда налоговым агентом самостоятельно или же взысканы с его счетов в принудительном порядке в рамках исполнительного производства.

*Примечание:*

*ранее Минфин РФ указывал, что если суд не разделил суммы, причитающиеся физическому лицу и подлежащие удержанию, то организация не должна иметь дело с НДФЛ. В данной ситуации налоговый агент обязан сообщить гражданину и в инспекцию о невозможности удержания налога (п. 5 ст. 226 НК РФ). Такие разъяснения приведены в письмах Минфина РФ от 14.03.2013 № 03-04-06/7875, от 05.03.2013 № 03-04-05/4-171, от 18.02.2013 № 03-04-06/4224.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 36

## **8. ПИСЬМО Минфина РФ от 20.09.2013 № 03-04-06/39113**

*Суммы возмещения работнику расходов на проезд и проживание при участии в торжественных мероприятиях не освобождаются от уплаты налога на доходы.*

Пункт 3 ст. 217 НК РФ освобождает от НДФЛ все виды законодательно установленных компенсационных выплат, связанных, в частности, с исполнением работником трудовых обязанностей, включая возмещение командировочных расходов.

Определение командировки дано в ст. 166 Трудового кодекса РФ. По мнению финансистов, участие работников в торжественных мероприятиях не связано с исполнением ими своих обязанностей, а, значит, такие поездки командировками не являются.

В соответствии с п. 1 ст. 210 НК РФ в налоговую базу включаются все доходы, полученные в денежной или натуральной форме. К последним относится оплата организацией за работников и в их интересах товаров (работ, услуг), имущественных прав.

Таким образом, суммы возмещения организацией работникам издержек на поездки, которые не связаны с исполнением трудовых обязанностей, не что иное, как их доходы, облагаемые НДФЛ.

*Примечание:*

*вместе с тем есть немало положительных для налогоплательщиков судебных решений, освобождающих расходы на участие работников в корпоративных (праздничных, спортивных) мероприятиях от НДФЛ. Например, постановления ФАС:*

*Московского округа от 12.03.2012 № А40-35658/10-4-154;*

*Восточно-Сибирского округа от 25.06.2007 № А33-6072/06-Ф02-3596/07;*

*Северо-Западного округа от 01.11.2007 № А56-7098/2007.*

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

## **9. ПИСЬМО Минфина РФ от 23.09.2013 № 03-03-06/1/39249**

*Учесть расходы на обучение работников можно лишь при определенных условиях.*

Порядок признания расходов на получение работниками организаций знаний по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, на их профессиональную подготовку и переподготовку предусмотрен ст. 264 НК РФ.

Для уменьшения облагаемой прибыли на такие издержки должны выполняться следующие условия:

1) обучение (профподготовка и переподготовка) осуществляется на основании договора с образовательным учреждением, имеющим необходимую лицензию или статус;

2) знания получают:

- работники организации, заключившие с нею трудовой договор;

- физлица, заключившие с организацией контракт, предусматривающий обязанность трудоустроиться в ней не позднее 3 месяцев после окончания оплаченного ею обучения и отработать не менее года.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

## **10. ПИСЬМО Минфина РФ от 24.09.2013 № 03-04-06/39626**

*Налог с доходов сотрудников, работающих на теплоходе, арендованном организацией, перечисляется в бюджет по месту ее учета.*

Арендванное организацией морское транспортное средство обособленным подразделением не признается, так как адрес нахождения имеющихся на нем рабочих мест не является постоянным и не может быть определен с целью постановки на налоговый учет.



Согласно п. 7 ст. 226 НК РФ совокупная сумма налога, исчисленная и удержанная налоговым агентом у налогоплательщика, в отношении которого он признается источником дохода, уплачивается в бюджет по месту его учета. Следовательно, организация – налоговый агент должна перечислить НДФЛ с доходов физлиц, работающих на арендованном ею морском транспортном средстве, в бюджет по месту своей регистрации в ИФНС.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

#### **11. ПИСЬМО Минфина РФ от 24.09.2013 № 03-04-06/39636**

*Оплата дополнительного отпуска за вредные условия труда от налога на доходы не освобождена.*

Оплата дополнительных отпусков сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, облагается НДФЛ, поскольку в ст. 217 НК РФ нет положений, непосредственно предусматривающих освобождение этих сумм от налогообложения.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 43

#### **12. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.09.2013 № 03-04-06/39802**

*Налоговый агент не может предоставить работнику стандартный вычет за год, предшествующий году подачи документов.*

Стандартные вычеты предоставляются налогоплательщику одним из выплачивающих ему доходы налоговым агентом. Основание – письменное заявление и документы, подтверждающие право на такие вычеты.

А если заявление и подтверждающие документы поданы в налоговом периоде, следующем за годом рождения ребенка?

В этом случае работодатель может предоставить вычет в отношении доходов физлица за тот налоговый период, в котором указанные документы были фактически представлены.

Вычет за предшествующий год производится налоговой инспекцией при условии представления гражданином декларации и подтверждающих документов.

«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 24  
СПС «Консультант Плюс»

#### **13. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.09.2013 № 03-04-05/39795**

*При продаже в одном налоговом периоде земельного участка и квартиры можно воспользоваться льготой в отношении доходов от продажи каждого из объектов.*

При продаже объектов недвижимости, в частности, квартир и земельных участков, принадлежащих налогоплательщику менее трех лет, может быть получен имущественный вычет. В целом его размер не может превышать 1 млн. рублей.

Вместо использования права на вычет сумму налогооблагаемых доходов можно уменьшить на сумму связанных с их получением фактически произведенных и документально подтвержденных расходов.

Если земельный участок и квартира, принадлежащие налогоплательщику менее 3 лет, проданы в одном налоговом периоде, то можно одновременно:

- воспользоваться имущественным вычетом в размере до 1 млн. рублей в отношении доходов от продажи участка;

- уменьшить сумму облагаемого налогом дохода от продажи квартиры на сумму документально подтвержденных расходов, связанных с ее приобретением.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

#### **14. ПИСЬМО Минфина РФ от 30.09.2013 № 03-03-06/1/40369 (часть 1)**

*Арендная плата за жилье, оплаченное организацией за своих работников, облагается НДФЛ.*

Как известно, доход определяется как экономическая выгода в денежной или натуральной форме.

Оплата организациями за работников товаров (работ, услуг), например, проживания относится к их доходам в натуральной форме. Это следует из п. 2 ст. 211 НК РФ. Данные суммы включаются в налоговую базу этих граждан. Причем порядок оплаты тут значения не имеет.

В соответствии со ст. 226 и 230 НК РФ в подобной ситуации у компаний, как у налоговых агентов, возникают обязанности по исчислению, удержанию и уплате налога.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

**15. ПИСЬМО Минфина РФ от 30.09.2013 № 03-03-06/1/40369 (часть 2)**

*Минфин РФ вновь высказался в пользу ограничения по отражению сумм оплаты жилья работникам в налоговом учете.*

В соответствии с п. 29 ст. 270 НК РФ в целях налогообложения прибыли не учитываются, в частности, расходы организации на оплату товаров для личного потребления работников, а также другие аналогичные затраты в пользу сотрудников.

Вместе с тем ст. 255 НК РФ определен состав расходов на оплату труда, к которым относятся любые начисления работникам в денежной или натуральной форме, предусмотренные нормами законодательства, трудовыми и (или) коллективными договорами.

Оплата труда может производиться в неденежной форме. При этом доля натуральной зарплаты не должна превышать 20 процентов от начисленного месячного заработка (ст. 131 ТК РФ).

Таким образом, суммы оплаты жилья своим работникам организации могут отразить в составе налоговых расходов при выполнении следующих условий:

размер таких издержек не превышает 20 процентов от начисленной месячной зарплаты;

оплата жилья осуществлена в рамках оформленных трудовых отношений.

По мнению специалистов финансового ведомства, положение пп. 49 п. 1 ст. 264 НК РФ (о других расходах, связанных с производством и реализацией) в данном случае неприменимо, так как порядок учета упомянутых затрат урегулирован ст. 255 и 270 НК РФ.

*Примечание:*

*данная позиция чиновников относительно ограниченного учета затрат на оплату жилья работникам фирмы является устоявшейся (см. также письма Минфина РФ от 19.03.2013 № 03-03-06/1/8392, УФНС РФ по г. Москве от 30.07.2010 № 16-15/080276@).*

*Отметим, что раньше финансисты не лимитировали размер расходов на оплату жилья работников, предусмотренных трудовыми договорами, для целей налогообложения прибыли (письмо Минфина РФ от 14.03.2006 № 03-03-04/2/72). Мнение же столичных инспекторов было весьма категорично. Они считали, что подобные издержки в налоговом учете вообще не принимаются. Причем независимо от того, предусмотрены такие траты трудовыми договорами или нет (письмо от 14.03.2007 № 20-08/022129@).*

*ФАС Московского округа в Постановлении от 10.07.2012 № А40-82827/11-129-357 указал: затраты на предоставление жилья сотрудникам понесены в целях исполнения ими своих трудовых обязанностей, а не для удовлетворения личных потребностей в жилье, и правомерно учтены в соответствии со ст. 255 НК РФ.*

*В Постановлении ФАС Центрального округа от 29.09.2010 № А23-5464/2009А-14-233 арбитры отклонили ссылку ревизоров на ст. 131 Трудового кодекса РФ, согласно которой доля натуральных начислений не может превышать 20 процентов от зарплаты. Судьи подчеркнули, что эта норма не может регулировать налоговые правоотношения и устанавливать применительно к ним какие-либо ограничения.*

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

**16. ПИСЬМО Минфина РФ от 04.10.2013 № 03-04-05/41350**

Если налогоплательщик не заявил право на вычет в сумме ипотечных процентов, то воспользоваться им при покупке нового жилья он не сможет.

Положения ст. 220 НК РФ в редакции Федерального закона от 23.07.2013 № 212-ФЗ применяются к правоотношениям по предоставлению имущественного вычета, возникшим с 01.01.2014. Как новой, так и действующей редакцией указанной статьи установлено, что повторное предоставление имущественных вычетов, связанных с покупкой жилья и погашением ипотечных процентов, не допускается.

Таким образом, получить вычет по новым правилам смогут налогоплательщики, не использовавшие ранее свое право на него и обратившиеся за его предоставлением в отношении расходов на приобретение жилья, право собственности на которое зарегистрировано начиная с 01.01.2014.

При этом получение вычета в сумме разницы между фактически предоставленным имущественным вычетом и его максимальным размером Законом № 212-ФЗ не предусмотрено.

Кроме того, если в сумму вычета, ранее полученного по приобретенной квартире, не включались расходы на погашение ипотечных процентов, то получить имущественный вычет в размере процентов по целевому займу (кредиту), израсходованному на приобретение нового жилья в 2013 году, налогоплательщик не вправе.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

СПС «Консультант Плюс»

**17. ПИСЬМО Минфина РФ от 07.10.2013 № 03-03-06/1/41508**

*Выплаты по однодневным зарубежным командировкам свободны от налога на доходы.*

Финансисты разъясняют: при направлении сотрудника в командировку на один день за рубеж необходимо учитывать п. 20 Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749. Он гласит, что в подобной ситуации физлицу положены суточные в иностранной валюте в размере 50 процентов нормы, определенной организацией.

От налога на доходы освобождаются следующие компенсационные выплаты, связанные со служебными поездками:

- суточные в пределах норм, установленных п. 3 ст. 217 НК РФ;
- иные фактически понесенные и документально засвидетельствованные расходы, которые предусмотрены указанной статьей НК РФ.

Предположим, что средства, выплачиваемые сотруднику при направлении в однодневную командировку, не являются суточными, а относятся в соответствии со ст. 168 ТК РФ к иным расходам, связанным со служебной поездкой, произведенным с разрешения или ведома работодателя. В таком случае они могут быть учтены в составе свободных от НДФЛ доходов полностью при наличии документального подтверждения издержек, понесенных за счет упомянутых средств.

При отсутствии же такого подтверждения деньги, выплачиваемые лицам при однодневных командировках взамен суточных, могут в соответствии с Постановлением Президиума ВАС РФ от 11.09.2012 № 4357/12 освободиться от налогообложения в пределах 2 500 рублей.

*Примечание:*

*при однодневной командировке внутри РФ суточные не выплачиваются (п. 11 Постановления Правительства РФ № 749). Но организации в коллективном договоре (локальном нормативном акте) могут предусмотреть возмещение затрат, связанных с такими поездками. По мнению судей, законодательство не запрещает предусматривать возмещение в подобных случаях (постановления Президиума ВАС РФ от 11.09.2012 № 4357/12, ФАС Центрального округа от 06.06.2008 № А48-5692/06-15). При этом расходы должны быть подтверждены документами (чеками, квитанциями и пр.). При отсутствии таковых все необлагаемые выплаты ограничены 700 рублями (письмо Минфина РФ от 01.03.2013 № 03-04-07/6189).*

*Ранее арбитры обычно указывали: при поездках на один день суточные компенсациями не являются и облагаются налогом на доходы (постановления ФАС Уральского округа от 29.06.2009 № Ф09-4274/09-С2, ФАС Северо-Кавказского округа от 19.05.2009 № А32-2910/2008-29/78-56/247, ФАС Волго-Вятского округа от 16.08.2007 № А28-1084/2007-3/29).*

*По мнению специалистов финансового ведомства, суммы возмещения расходов за однодневные командировки можно учитывать в налоговых расходах (письма от 01.08.2013 № 03-03-06/1/30805, от 27.05.2013 № 03-03-06/1/18953). Есть судебные решения с аналогичной точкой зрения (постановления ФАС Северо-Западного округа от 30.07.2012 № А56-48850/2011, от 29.06.2011 № А05-8580/2011). Столичные же налоговики против учета расходов по однодневным служебным поездкам, поскольку суточные в подобной ситуации сотрудникам не положены (письмо УФНС РФ по г. Москве от 10.02.2006 № 20-12/11312). Так же считает и ряд арбитров (постановления ФАС Уральского округа от 29.06.2009 № Ф09-4274/09-С2, ФАС Поволжского округа от 16.03.2007 № А65-5696/06).*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 41  
«Документы и комментарии», 2013, № 22  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 22

## **18. ПИСЬМО Минфина РФ от 10.10.2013 № 03-04-05/42355**

*Стоимость консультационных и маркетинговых услуг по подбору жилья в целях предоставления имущественного вычета не учитывается.*

Имущественный вычет при покупке жилья может быть предоставлен в сумме фактически произведенных налогоплательщиком расходов. Если куплена квартира, то в их состав могут включаться расходы на:

- приобретение жилого помещения (прав на него);
- приобретение отделочных материалов;
- работы, связанные с отделкой, а также на разработку проектной и сметной документации на проведение отделочных работ.

Данный перечень является исчерпывающим. Причем расходы на оплату консультационных и маркетинговых услуг по подбору жилья в нем не поименованы. А значит, нет оснований для их включения в фактически произведенные расходы на покупку квартиры.

*Примечание:*

*что касается расходов на отделку квартиры, то необходимо помнить следующее. Данные затраты включаются в вычет, только если в договоре купли-продажи указано, что квартира приобретена без отделки. При этом в составе вычета учитываются работы, относимые к отделочным работам в соответствии с ОКВЭД, группа 45.4 «Производство отделочных работ». К отделочным материалам могут быть отнесены все материалы, используемые при производстве вышеуказанных работ (письмо ФНС РФ от 15.02.2012 № ЕД-3-3/464@).*

*А вот расходы на приобретение ванны, сантехники, газовой плиты, счетчиков воды и электроэнергии, включить в имущественный вычет не получится (письмо ФНС РФ от 06.04.2011 № КЕ-4-3/5392@).*

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

## **19. ПИСЬМО Минфина РФ от 18.10.2013 № 03-04-06/43608**

*О возврате излишне удержанного налога на доходы инспекцию уведомлять не нужно.*

Финансисты разъясняют порядок возврата работодателями - налоговыми агентами излишне удержанного НДФЛ. Согласно ст. 231 НК РФ указанный возврат осуществляется в течение 3 месяцев со дня получения соответствующего заявления работника.

Деньги возвращаются за счет сумм налога, подлежащего перечислению в бюджет в счет предстоящих платежей как по указанному физлицу, так и по иным сотрудникам, с доходов которых производится удержание.

При этом уведомление ИФНС о произведенном возврате излишне удержанной суммы налога кодексом не предусмотрено.

*Примечание:*

*в случае нарушения срока возврата НДФЛ налоговый агент в пользу работника начисляет проценты на сумму невозвращенного налога. Начисление происходит за каждый день просрочки исходя из ставки рефинансирования ЦБ РФ.*

*При этом возврат возможен за счет предстоящих платежей в бюджет. Однако может случиться, что суммы налога, подлежащей перечислению, недостаточно для осуществления возврата. Тогда налоговый агент направляет в ИФНС по месту своего учета заявление на возврат излишне удержанной им суммы налога. Это происходит в течение 10 дней со дня подачи работником соответствующего заявления. Вместе с заявлением на возврат налоговый агент представляет в инспекцию выписку из регистра налогового учета.*

*Особый порядок возврата НДФЛ предусмотрен в случае перерасчета, если физлицо приобрело статус налогового резидента РФ. В такой ситуации возврат производит не работодатель, а налоговая инспекция. Для этого самим работником по окончании налогового периода в ИФНС, где он состоит на учете по месту жительства (пребывания), подается декларация. В инспекцию представляются также и документы, подтверждающие статус физлица.*

«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 22  
«Консультант», 2013, № 24

## **20. ПИСЬМО Минфина РФ от 21.10.2013 № 03-04-05/43781**

*Приведены документы, подтверждающие статус нерезидента для целей НДФЛ.*

Для признания налоговым резидентом гражданин должен фактически находиться в России не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев. Статус определяется на каждую дату получения дохода.

Для исчисления 183 дней пребывания за границей, по достижении которых человек не будет признаваться резидентом РФ, нужно суммировать все календарные дни его нахождения за пределами нашей страны в течение 12 последовательных месяцев.

Документами, подтверждающими фактическое нахождение за пределами России, могут являться:

- копии паспорта с отметками органов пограничного контроля о пересечении границы;
- квитанции о проживании в гостинице;
- другие документы, на основании которых можно установить длительность нахождения за рубежом.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.  
СПС «Консультант Плюс»

## **21. ПИСЬМО Минфина РФ от 22.10.2013 № 03-03-06/4/44144 (часть 1)**

*Материальная помощь работнику в пределах 4 тыс. рублей за календарный год налогом на доходы не облагается, вне зависимости от целей и периодичности ее выплаты.*

Финансисты дали разъяснения по применению п. 28 ст. 217 НК РФ. Они отметили, что данная норма не содержит ограничений в отношении целей и периодичности выплаты материальной помощи, освобождаемой от налогообложения. При этом размер матпомощи и порядок ее выдачи фирма определяет самостоятельно.

Таким образом, матпомощь, выплаченная работнику в пределах 4 тыс. рублей за календарный год, от НДФЛ освобождается.

*Примечание:*

*кроме того, в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ и пп. 12 п. 1 ст. 20.2 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ суммы материальной помощи, не превышающие 4 тыс. рублей на одного работника за расчетный период, не облагаются страховыми взносами.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 41

## **22. ПИСЬМО Минфина РФ от 22.10.2013 № 03-03-06/4/44144 (часть 2)**

*Материальная помощь как элемент оплаты труда может включаться в налоговые расходы.*

Единовременные выплаты работникам могут учитываться в целях налогообложения прибыли на основании ст. 255 НК РФ. Но только при условии, что такие поощрения предусмотрены трудовым (коллективным) договором и связаны с выполнением сотрудником своих функций.

Вместе с тем, согласно п. 23 ст. 270 НК РФ в налоговые расходы не включают суммы материальной помощи сотрудникам.

Далее из смысла разъяснений Министерства следует, что выплачиваемая организацией материальная помощь может не признаваться таковой по смыслу ст. 270 НК РФ. Для этого она должна быть включена в систему оплаты труда и связана с выполнением работниками своих обязанностей. При соблюдении данных условий на суммы такой матпомощи компания имеет право уменьшить свою облагаемую прибыль.

*Примечание:*

*официальная позиция чиновников по поводу отражения в расходах единовременных выплат была сформирована с учетом Постановления Президиума ВАС РФ от 30.11.2010 № 4350/10. В нем судьи указали, что выплаты, входящие в систему оплаты труда, отвечают критериям экономической обоснованности и направленности на деятельность, приносящую доход. А значит, их можно принять в налоговом учете.*

*Данная точка зрения нашла отражение в письме Минфина РФ от 15.05.2012 № 03-03-10/47 (направлено для сведения и использования в работе письмом ФНС РФ от 26.06.2012 № ЕД-4-3/10421@). Заметим, что раньше контролирующие органы придерживались противоположной позиции (письмо Минфина РФ от 27.08.2009 № 03-03-06/1/549).*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 41  
СПС «Консультант Плюс»

### **23. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.10.2013 № 03-04-06/45113**

*Дополнительные выплаты, производимые работникам при увольнении по соглашению сторон, свободны от НДФЛ в пределах норм, установленных п. 3 ст. 217 НК РФ.*

Сотрудникам, увольняющимся по соглашению сторон, организация произвела дополнительную выплату в размере 4 среднемесячных заработков. Облагается ли она НДФЛ?

Компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников, освобождены от налогообложения, за исключением выплат в виде выходного пособия, среднего месячного заработка на период трудоустройства, компенсации руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в части, превышающей в целом 3-кратный размер среднего месячного заработка, для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, – 6-кратный размер такого заработка.

Итак, от налога свободны выплаты, производимые при увольнении по соглашению сторон, которое является неотъемлемой частью трудового договора, в сумме, не превышающей в целом 3-кратный (6-кратный) размер среднего месячного заработка. Суммы превышения облагаются НДФЛ в обычном порядке.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 44

### **24. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.10.2013 № 03-04-06/45128**

*Компенсация при увольнении по соглашению сторон не облагается НДФЛ в сумме до 3 размеров заработной платы.*

Выплаты сотрудникам при увольнении по соглашению о расторжении трудового договора освобождаются от НДФЛ на основании п. 3 ст. 217 НК РФ. При этом есть ограничение - сумма не облагается только в части, не превышающей 3-кратный размер среднего месячного заработка (6-кратный - для работников, уволенных из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Данные правила применяются ко всем работникам компании, независимо от занимаемой должности.

Если налог удержан излишне, предприятие должно вернуть сотруднику соответствующую сумму.

*Примечание:*

*аналогичные разъяснения даны в письме ФНС РФ от 13.09.2012 № АС-4-3/15293@, которое размещено на официальном сайте службы в разделе «Разъяснения ФНС, обязательные для применения налоговыми органами». Фискалы уточняют, что излишне удержанная компанией сумма налога подлежит возврату на основании письменного заявления работника.*

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

### **25. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.10.2013 № 03-04-06/45131**

*Организация не должна удерживать НДФЛ с зарплаты работников, выполняющих трудовые обязанности за границей.*

Вознаграждение, получаемое работниками за выполнение своих обязанностей на территории иностранного государства, относится к доходам от источников за пределами РФ. Налог с таких поступлений сотрудники, являющиеся налоговыми резидентами нашей страны, должны исчислить, задекларировать и

уплатить самостоятельно по завершении календарного года (пп. 3 п. 1 ст. 228 НК РФ). Организация-работодатель в отношении подобных доходов налоговым агентом не признается.

Если в течение года физлицо утратит статус налогового резидента нашей страны, то полученные им доходы от зарубежных источников НДФЛ облагаться не должны. Соответственно, обязанности по декларированию таких доходов у этих лиц нет.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

## **26. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.10.2013 № 03-04-06/45182 (часть 1)**

*Выплаты сотрудникам за разъездной характер работы освобождаются от налога на доходы в установленных организацией размерах.*

Разъяснен порядок освобождения от НДФЛ компенсаций работникам, чья трудовая деятельность проходит в постоянных служебных поездках. В соответствии со ст. 168.1 ТК РФ работодатель возмещает им следующие расходы:

- на проезд и наем жилья;
- дополнительные затраты, связанные с пребыванием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные издержки, осуществленные с разрешения руководителя.

Финансисты указали, что ТК РФ не содержит понятия разъездного характера работы и соответствующего перечня трудовых обязанностей. Поэтому размеры, порядок возмещений и список должностей работников данной категории устанавливаются коллективным или трудовым договором (локальным нормативным актом).

Таким образом, компенсационные выплаты за разъездной характер работы не облагаются НДФЛ в размерах, установленных упомянутыми документами.

*Примечание:*

*отметим, что к суточным, которые выплачиваются сотрудникам при разъездном характере работы, ограничения в 700 и 2 500 рублей не применяются. Ведь данные предельные значения установлены для налогообложения таких выплат при командировках. Согласны с этим и чиновники (письма Минфина РФ от 05.07.2013 № 03-04-06/25956, от 07.06.2011 № 03-04-06/6-131).*

«Документы и комментарии», 2013, № 23  
«Строительство: акты и комментарии для бухгалтера», 2013, № 12

## **27. ПИСЬМО Минфина РФ от 25.10.2013 № 03-04-06/45182 (часть 2)**

*Суммы компенсаций разъездным сотрудникам уменьшают облагаемую прибыль фирмы.*

Возмещение разъездным сотрудникам расходов в соответствии со ст. 168.1 ТК РФ относится к компенсации затрат, связанных с выполнением трудовых обязанностей. Следовательно, при исчислении базы по налогу на прибыль такие издержки учитываются в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, на основании пп. 49 п. 1 ст. 264 НК РФ.

*Примечание:*

*добавим, что на компенсации работникам при исполнении ими своих обязанностей не надо начислять страховые взносы (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ, письмо Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2010 № 406-19). Данное утверждение относится и к выплатам за разъездной характер работы. Причем компенсации освобождаются от взносов в размерах, определенных трудовым или коллективным договором (локальным нормативным актом). Подобный вывод содержится в п. 1 письма ФСС РФ от 02.04.2010 № 02-03-16/08-526П.*

*Иногда организации помимо рассмотренных компенсаций выплачивают сотрудникам надбавки к зарплате за разъездной характер работы. Тогда указанные выплаты являются составной частью системы оплаты труда, и на них нужно начислять страховые взносы в общеустановленном порядке. К такому же выводу приходят и судьи (постановления ФАС Уральского округа от 25.12.2012 № Ф09-12604/12 (оставлено в силе Определением ВАС РФ от 11.04.2013 № ВАС-4018/13), ФАС Западно-Сибирского округа от 23.08.2012 № А03-18762/2011).*

«Документы и комментарии», 2013, № 23  
«Строительство: акты и комментарии для бухгалтера», 2013, № 12

## **28. ПИСЬМО Минфина РФ от 28.10.2013 № 03-03-06/1/45507**

*При инвентаризации отпускного резерва сравнивается планируемое и фактически использованное количество дней такого отдыха за год.*

*На конец налогового периода организация обязана провести инвентаризацию резерва на оплату отпусков и включить его недоиспользованные суммы в «прибыльную» базу.*

- Согласно п. 4 ст. 324.1 НК РФ резерв должен быть уточнен исходя из:*
- количества дней неиспользованного отпуска;

- *среднедневной суммы расходов на оплату труда работников (с учетом установленной методики расчета среднего заработка);*

- *отчислений страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование.*

*Итак, при проведении инвентаризации указанного резерва следует учитывать планируемое количество дней отпуска в расчете за год, которое сравнивается с фактически использованными днями такого отдыха за год.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 45-46

## **29. ПИСЬМО Минфина РФ от 30.10.2013 № 03-04-06/46273**

*Оплата проезда и проживания физлиц по заключенным с ними договорам гражданско-правового характера облагается НДФЛ.*

Чиновники разъяснили порядок налогообложения доходов физического лица - исполнителя по договору гражданско-правового характера.

По мнению финансистов, оплата организацией за физлиц и в их интересах стоимости проезда и проживания в месте оказания услуг признается доходом данных граждан в натуральной форме. Это вытекает из смысла ст. 41, 210, 211 НК РФ. Следовательно, суммы такой оплаты облагаются НДФЛ.

При этом специалисты Министерства заметили, что упомянутым лицам положен профессиональный вычет в сумме документально подтвержденных расходов. Правда, только при условии, что издержки понесены самим исполнителем услуг.

*Примечание:*

*чиновники и раньше отмечали, что рассматриваемые выплаты, произведенные в пользу и в интересах физлица, являются его доходом (письма ФНС РФ от 03.09.2012 № ОА-4-13/14633, Минфина РФ от 29.04.2013 № 03-04-07/15155). Но при этом контролирующие органы не разъясняют, когда именно осуществленная выплата может быть признана в интересах заказчика (компании), а когда - в интересах исполнителя (гражданина).*

*По мнению экспертов, такое разграничение можно предусмотреть в рамках договора на основании ст. 704, 709, 783 ГК РФ.*

*Согласно решениям суда, НДФЛ не облагаются компенсационные выплаты, осуществленные, в том числе, по гражданско-правовым договорам. Примером служит Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 14.05.2007 № А43-7991/2006-30-215 (оставлено в силе Определением ВАС РФ от 26.09.2007 № 11085/07).*

*Обратим внимание, что упомянутые выплаты не облагаются страховыми взносами на основании пп. «ж» п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ (письмо Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2010 № 2538-19).*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 45-46

## **30. ПИСЬМО Минфина РФ от 31.10.2013 № 03-04-06/46618**

*Определены условия, при которых выплаты по гражданско-правовым договорам с работниками о выполнении ими работ в качестве добровольцев не облагаются НДФЛ.*

Организация планирует заключить со своими работниками гражданско-правовые договоры о безвозмездном оказании ими услуг (выполнении работ) в качестве добровольцев в виде участия в мероприятиях непроизводственного характера (физкультурно-оздоровительных, спортивных, культурно-массовых и т.п.). Данные договоры будут предусматривать возмещение расходов на наем жилого помещения, проезд до места назначения и обратно, питание (в пределах установленных норм суточных). *Облагаются ли суммы такого возмещения налогом на доходы?*

В соответствии с п. 3.1 ст. 217 НК РФ от НДФЛ свободны выплаты, производимые добровольцам в рамках безвозмездных договоров на выполнение работ, оказание услуг, компенсирующие:

расходы добровольцев, связанные с исполнением таких соглашений;

затраты на наем жилья, проезд к месту осуществления благотворительной деятельности и

обратно;

издержки на питание (в пределах норм суточных).

При этом добровольцами признаются лица, выполняющие работы или оказывающие услуги безвозмездно. По гражданско-правовому договору с организацией такие работы (услуги) доброволец осуществляет в рамках ее благотворительной деятельности. Это следует из положений Федерального закона от 11.08.1995 № 135-ФЗ, которым установлен и закрытый перечень целей благотворительной деятельности.

Таким образом, для освобождения перечисленных выплат от налогообложения необходимо:

наличие договора добровольца с организацией, осуществляющей благотворительную деятельность;

определение в данном соглашении безвозмездно оказываемых этим человеком услуг или выполняемых им работ, которые должны соответствовать законодательно определенным благотворительным целям.

«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 24

**31. ПИСЬМО Минфина РФ от 11.11.2013 № 03-04-06/48063 (часть 2)**

*Расходы на обучение директора-совместителя можно принять.*

Издержки на получение знаний по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, профессиональную подготовку и переподготовку работников включаются в состав прочих расходов, если соблюдаются следующие условия (п. 3 ст. 264 НК РФ):

- учебное заведение обладает лицензией или же имеет соответствующий статус, если оно иностранное;

- у организации есть трудовой договор с работником, направляемым на повышение квалификации.

В равной степени это касается и обучения директора организации, который является совместителем. Ведь с ним должен быть заключен трудовой договор согласно ст. 60.1, 282 ТК РФ.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 45-46

**32. ПИСЬМО Минтруда РФ от 05.09.2013 № 14-2/3044898-4415**

*Рассмотрен порядок оплаты дней отъезда, приезда и нахождения в пути в период командировки, приходящихся на выходные или нерабочие праздничные дни.*

Пунктом 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки (утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749) установлено, что за дни нахождения в пути в период командировки за работником сохраняется средний заработок. Причем речь идет о рабочих днях, предусмотренных графиком работы командирующей организации.

В то же время согласно п. 8 Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 работнику, выезжающему в командировку по распоряжению администрации в выходной день, по возвращении предоставляется другой день отдыха в установленном ТК РФ порядке.

Поэтому дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, должны быть оплачены (или-или):

- не менее чем в двойном размере, конкретный порядок исчисления которого зависит от применяемой системы оплаты труда работника;

- в одинарном размере с одновременным предоставлением одного дня отдыха за каждый выходной день без содержания (по желанию работника и в удобное для него время).

Данный порядок подтверждается и судебной практикой.

Согласно п. 11 вышеуказанного положения за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки, работнику возмещаются суточные.

Вопрос о явке на работу в день выезда в командировку и в день возвращения решается по договоренности с работодателем (п. 4 Положения).

Конкретные размеры оплаты времени нахождения в пути в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором организации, соглашением или локальным нормативным актом.

*Примечание:*

*по мнению Минфина РФ, если дни отъезда или прибытия сотрудника в командировку приходятся на выходные или праздничные дни, то затраты на проезд можно учесть при налогообложении прибыли (письмо от 31.01.2011 № 03-03-06/1/41). Правда, в более раннем разъяснении ведомство утверждало, что такие расходы можно учесть, только если в организации предусмотрена работа в выходные (праздничные) дни (письмо от 04.02.2009 № 03-03-06/1/39).*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 39  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 22

**33. ПИСЬМО Минтруда РФ от 07.10.2013 № 17-4/1647**

*Если командировочное удостоверение не оформлялось, с расходов на командировку нужно заплатить страховые взносы.*

Документально подтвержденные расходы на командировки страховыми взносами не облагаются (ч. 2 ст. 9 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

Минтруд России рассмотрел следующую ситуацию. Организация не составляет и не выдает работнику командировочное удостоверение, но оформляет на каждую командировку приказ директора, служебное задание, отчет о командировке.

При этом сотрудники подтверждают командировочные расходы:

- бланками строгой отчетности из гостиниц;
- авиа- и железнодорожными билетами;
- прочими необходимыми первичными документами.



Минтруд РФ считает, что командировочное удостоверение оформлять необходимо. Это закреплено в п. 7 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749. Исключением являются лишь случаи, когда работник направляется в зарубежную командировку (не касается стран СНГ). Об этом сказано в п. 15 указанного Положения.

Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах;
- оформленное должным образом командировочное удостоверение;
- документы о найме жилого помещения, фактических расходах на проезд и об иных тратах, связанных с командировкой (п. 26 Положения).

Оформление авансового отчета с нарушением установленных законодательством требований, отсутствие необходимых приложений к авансовому отчету или ненадлежащее их оформление влекут несоответствие авансового отчета требованиям законодательства. В таком случае выплаты, произведенные работнику, не могут рассматриваться как возмещающие расходы в связи с командировкой. Следовательно, такие выплаты подлежат обложению страховыми взносами.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 38  
«Документы и комментарии», 2013, № 22  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 22

#### **34. ПИСЬМО Минтруда РФ от 07.10.2013 № 14-2-94**

*Временно пребывающим иностранным работникам справка о зарплате не выдается.*

Федеральным законом от 29.12.2006 № 255-ФЗ установлено, что обязательному социальному страхованию подлежат:

- граждане РФ;
- постоянно или временно проживающие на территории России иностранные граждане и лица без гражданства.

Временно пребывающими в РФ считаются иностранные граждане, получившие миграционную карту, но не имеющие вида на жительство или разрешения на временное проживание.

Необходимо также отметить, что согласно Федеральному закону от 24.07.2009 № 212-ФЗ страховыми взносами не облагаются суммы выплат и вознаграждений в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих в России.

Таким образом, право на пособия имеют только те иностранные граждане, которые постоянно или временно проживают на территории РФ. Временно пребывающие иностранцы не могут получить пособия, в том числе по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком.

В связи с этим временно пребывающим иностранным работникам справка о сумме заработной платы по форме, утвержденной Приказом Минтруда РФ от 30.04.2013 № 182н, не выдается.

Если такой сотрудник принесет справку из медицинской организации о периоде болезни, то в таблице учета рабочего времени работодатель должен отразить период временной нетрудоспособности работника без назначения пособия (код «Т» или «20»).

«Учет. Налоги. Право» № 40, 29.10-04.11.2013  
«Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера», 2013, № 12  
«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2013, № 12  
«Консультант», 2013, № 24  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 23

#### **35. ПИСЬМО Минтруда РФ от 06.11.2013 № 17-4/10/2-6751**

*Документально подтвержденные расходы на однодневные командировки от обложения страховыми взносами освобождаются.*

Суточные, фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно, а также другие перечисленные в ч. 2 ст. 9 Федерального закона № 212-ФЗ издержки на командировки работников страховыми взносами не облагаются.

При однодневных командировках суточные сотрудникам не положены (Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749). Следовательно, выплаты сотрудникам при таких служебных поездках, исходя из их направленности и правового статуса, от страховых взносов не освобождены.

Вместе с тем не перечислять страховые взносы с этих сумм правомерно в том случае, когда по существу они являются компенсационными (пп. «и» п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ). То есть, направлены на возмещение документально подтвержденных расходов командированных специалистов, что вызвано необходимостью выполнения ими своих трудовых функций.

Подобный подход применим и в отношении обложения тех или иных выплат взносами на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

*Примечание:*  
аналогичная позиция в отношении рассмотренных выплат применительно к НДФЛ содержится в Постановлении Президиума ВАС РФ от 11.09.2012 № 4357/12. Отметим, что данная точка зрения была поддержана как Минфином РФ (письмо от 01.03.2013 № 03-04-07/6189), так и ФНС РФ (письмо от 26.03.2013 № ЕД-4-3/5200@).

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 44

### **36. ПИСЬМО ФНС РФ от 03.06.2013 № ЕД-3-3/1951**

*Если личность работника подтверждена паспортом СССР, то в справке 2-НДФЛ нужно указать код 91.*

Справка 2-НДФЛ утверждена Приказом ФНС РФ от 17.11.2010 № ММВ-7-3/611@. При этом в п. 2.6 «Код документа, удостоверяющего личность» формы 2-НДФЛ указывается код, который выбирается из справочника «Коды документов» (Приложение № 5 к указанному Приказу).

Справочник не содержит кода документа, соответствующего паспорту гражданина СССР (ранее при заполнении формы 2-НДФЛ использовался код 01).

Вместе с тем указанный справочник содержит код 91, который соответствует иным документам, предусмотренным законодательством. Таким образом, в данном случае при заполнении п. 2.6 формы 2-НДФЛ используется код 91 «Иные документы».

Паспорт гражданина РФ является основным документом, удостоверяющим гражданство России (Постановление Правительства РФ от 08.07.1997 № 828). Однако согласно Закону № 62-ФЗ документы, выданные в соответствии с ранее действовавшим законодательством о гражданстве РФ, сохраняют юридическую силу, если они правильно оформлены и считаются действительными на день вступления в силу настоящего закона.

Определением ВС РФ от 30.05.2006 № 81-В06-5 разъясняется, что паспорт гражданина СССР, удостоверяющий личность гражданина РФ, действителен до его фактической замены. Таким образом, указанный документ до момента его замены на паспорт гражданина РФ продолжает являться действующим документом.

При этом действие паспорта образца 1974 года не ограничивается сроком. Документ является недействительным только при отсутствии в нем фотографии после достижения гражданином возраста 25 и 45 лет.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

### **37. ПИСЬМО ФНС РФ от 20.09.2013 № БС-4-11/17025**

*Для возврата НДФЛ отражать в документах дополнительные сведения об уплате данного налога с дивидендов необязательно.*

*Вместе с заявлением на возврат излишне удержанной и перечисленной в бюджет суммы налоговый агент представляет в инспекцию выписку из регистра налогового учета и документы, подтверждающие излишнее удержание и перечисление указанных средств.*

*При осуществлении возврата налога на доходы физических лиц не имеет значения вид выплачиваемого иным лицам дохода, а также применяемая ставка.*

*Таким образом, для возврата НДФЛ отражение в платежных документах дополнительной информации об уплате данного налога с доходов, полученных в виде дивидендов от долевого участия в деятельности организации, необязательно.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 36

### **38. ПИСЬМО ФНС РФ от 29.08.2013 № БС-4-11/15716**

#### **«О порядке предоставления имущественного налогового вычета»**

*Предварительный договор купли-продажи квартиры не является документом, подтверждающим право на имущественный налоговый вычет.*

Имущественный вычет при покупке жилья предоставляется на основании письменного заявления физлица, а также документов, свидетельствующих об уплате денег. Потребуется и свидетельство о государственной регистрации права собственности на квартиру.

Согласно положениям ст. 429 ГК РФ предварительный договор является обязательством сторон заключить в будущем основной контракт. При его подписании имущество в собственность покупателю не передается.

Таким образом, предварительный договор, заключенный в целях приобретения квартиры в будущем, акт приема-передачи и платежные документы право гражданина на имущественный вычет не подтверждают.

Приведенная позиция согласована с Минфином РФ письмом от 24.07.2013 № 03-04-07/29208.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.  
Документ размещен на официальном сайте ФНС РФ (www.nalog.ru) в разделе «Разъяснения ФНС, обязательные для применения налоговыми органами».

### **39. ПИСЬМО ФНС РФ от 05.09.2013 № БС-4-11/16088**

*Если в электронных справках 2-НДФЛ инспекция обнаружит ошибки, то повторно представлять нужно только исправленные сведения, а не весь файл целиком.*

Допустим, организация подает справки 2-НДФЛ в электронном виде по телекоммуникационным каналам связи. В этом случае в течение 10 дней с момента отправки сведений инспекция должна направить организации протокол их приема (п. 29 Порядка, утв. Приказом ФНС РФ от 16.09.2011 № ММВ-7-3/576@; Приложение № 2 к данному Порядку).

Если в таком протоколе будет содержаться информация об ошибках в представленных данных, то организации следует подать только исправленные сведения. Весь файл повторно передавать не нужно.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 34

### **40. ПИСЬМО ФНС РФ от 13.09.2013 № БС-4-3/16588@**

*Справки 2-НДФЛ, выдаваемые гражданам налоговыми агентами, налоговыми инспекторами не заверяются.*

Справки по форме 2-НДФЛ, утвержденной Приказом ФНС РФ от 17.11.2010 № ММВ-7-3/611@, выдаются по заявлениям физлиц налоговыми агентами. Обязанность инспекторов по их заверению законодательством не предусмотрена.

Для подтверждения статуса налогового резидента нашей страны (например, в целях избежания двойного налогообложения) российские граждане могут обратиться в Межрегиональную инспекцию ФНС РФ по ЦОД за получением справки установленного образца.

«Современный бухгалтер», 2013, № 10

### **41. ПИСЬМО ФНС РФ от 16.09.2013 № БС-2-11/615@**

*Рассмотрен порядок налогообложения трудовых доходов физлица, переселившегося в Россию на постоянное место жительства.*

Плательщиками НДФЛ признаются:

налоговые резиденты нашей страны (физические лица, фактически находящиеся в России не менее 183 календарных дней в течение 12 следующих подряд месяцев);

нерезиденты, получающие доходы в РФ.

В течение календарного года налоговый статус человека может меняться в зависимости от времени его нахождения в нашей стране и за ее пределами. По итогам года устанавливаются окончательный статус физлица и налоговая ставка.

Доход от работы в России относится к поступлениям от источников в РФ. Если он получен нерезидентом, то применяется 30-процентная ставка. Но есть исключения. В частности, ставка 13 процентов предусмотрена для доходов, полученных от осуществления трудовой деятельности:

участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Россию соотечественников, проживающих за рубежом;

членами их семей, переселившимися на постоянное место жительства в нашу страну.

Если до окончания календарного года физлицо получает статус налогового резидента РФ, который больше не изменится, то начиная с месяца приобретения такого статуса, работодатель учитывает суммы налога, удержанные по 30-процентной ставке, при определении налоговой базы нарастающим итогом по всем доходам этого человека.

Если суммы НДФЛ, удержанного по ставке 30 процентов, налоговым агентом частично либо полностью не зачтены, физлицо по окончании года вправе обратиться в инспекцию по месту жительства (пребывания) за их возвратом.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

### **42. ПИСЬМО ФНС РФ от 17.09.2013 № БС-4-11/16736@ «О стандартном налоговом вычете»**

*Супруга гражданина, который платит алименты на детей от предыдущего брака, имеет право на стандартный вычет.*

Право на получение стандартного налогового вычета возникает у гражданина при условии, что он является родителем (супругом родителя) и ребенок находится на его обеспечении (пп. 4 п. 1 ст. 218 НК РФ).

Допустим, брак между родителями расторгнут. От него осталось двое несовершеннолетних детей. Один из родителей, проживающий отдельно от детей, содержит их, уплачивая алименты.

В соответствии с законодательством имущество, нажитое супругами во время брака, является их совместной собственностью, если договором между ними не установлен иной режим этого имущества (ст. 256 ГК РФ, ст. 34 Семейного кодекса).

К общему имуществу супругов относятся и алименты. В связи с этим новая жена названного родителя вправе претендовать на стандартный вычет на его детей.

Приведенная позиция согласована с Минфином РФ.

*Примечание:*

*данное письмо размещено на официальном сайте Федеральной налоговой службы ([www.nalog.ru](http://www.nalog.ru)) в разделе «Разъяснения ФНС, обязательные для применения налоговыми органами».*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 35  
«Финансовая газета», 2013, № 35

#### **43. ПИСЬМО ФНС РФ от 18.09.2013 № БС-4-11/16779@ «О порядке применения положений Федерального закона от 23.07.2013 № 212-ФЗ»**

*Новые правила получения имущественного вычета будут действовать для тех, кто оформит право на недвижимость не ранее 2014 года.*

Данным письмом Федеральная налоговая служба направила инспекциям для использования в работе письмо Минфина РФ от 13.09.2013 № 03-04-07/37870. Министерство в нем разъяснило, с какого момента будут применяться новые нормы об имущественном налоговом вычете (ст. 220 НК РФ в редакции Федерального закона от 23.07.2013 № 212-ФЗ).

Чиновники отмечают, что упомянутый закон вступает в силу с 1 января 2014 года. В связи с этим его положения будут применяться только к тем гражданам, у которых право на имущественный вычет возникнет после 01.01.2014.

Вычет по новым нормам может быть предоставлен при соблюдении двух обязательных условий: ранее данную льготу человек не получал;

документы, подтверждающие возникновение права собственности на жилье (либо акт о передаче – при приобретении прав на объект долевого строительства), должны быть оформлены после вышеуказанной даты.

Что касается предоставления вычета при приобретении недвижимости в общую долевую собственность, то чиновники пояснили следующее. Несмотря на отсутствие в новой редакции ст. 220 НК РФ соответствующей нормы, ранее действующий порядок предоставления вычетов совладельцам жилья, в том числе супругам, не изменился – он производится исходя из величины расходов каждого лица, подтвержденных платежными документами, или на основании заявления супругов о распределении их расходов на приобретение объекта.

Документ размещен на официальном сайте ФНС РФ ([www.nalog.ru](http://www.nalog.ru)) в разделе «Разъяснения ФНС, обязательные для применения налоговыми органами».

«Все о налогах», 2013, № 10

«Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера», 2013, № 11

«Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера», 2013, № 11

#### **44. ПИСЬМО ФНС РФ от 07.10.2013 № БС-4-11/17931@**

*Зарплата за декабрь прошлого года, выплаченная в текущем году, указывается в справке 2-НДФЛ за 2013 год.*

Налоговые агенты обязаны ежегодно, не позднее 1 апреля года, следующего за истекшим налоговым периодом, представить в ИФНС сведения о доходах физлиц и суммах начисленного, удержанного и перечисленного НДФЛ. Сведения сдаются по форме 2-НДФЛ, которая утверждена Приказом ФНС РФ от 17.11.2010 № ММВ-7-3/611.

НК РФ установлено, что налоговые агенты обязаны удержать начисленную сумму налога непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате. Перечислить в бюджет сумму НДФЛ необходимо не позднее дня фактического получения в банке денег на выплату дохода, а также дня перечисления средств на счета налогоплательщика либо по его поручению на счета третьих лиц.

Работодатель удерживает налог и перечисляет его в бюджет с заработной платы один раз в месяц при окончательном расчете.

Таким образом, при заполнении справки 2-НДФЛ доходы отражаются в тех месяцах налогового периода, в которых они были фактически выплачены.

В рассматриваемой ситуации компания выплатила сотруднику зарплату за декабрь прошлого года в апреле текущего. По мнению налоговой службы, в данной ситуации фактически выплаченную зарплату в апреле 2013 года следует учитывать как доходы 2013 года.

*Примечание:*

отметим, что ранее ФНС РФ придерживалась иной позиции. Так, в письме от 12.01.2012 № ЕД-4-3/74 ведомство разъясняло, что заработную плату за декабрь, которая была начислена и выплачена в январе следующего года, нужно отразить в оформляемой за истекший период справке 2-НДФЛ. Данный вывод налоговики обосновывали тем, что датой фактического получения дохода в виде заработной платы признается последний день месяца, за который она была начислена работнику (п. 2 ст. 223 НК РФ). Таким образом, налоговики изменили позицию по поводу заполнения справки 2-НДФЛ при выплате прошлогодней зарплаты в текущем налоговом периоде.

Иная ситуация складывается при выплате в текущем году дополнительно начисленной проиндексированной за прошлый год заработной платы и надбавки. По мнению налоговой службы, эти суммы отражаются в справке 2-НДФЛ за год, в котором фактически выплачены (письмо ФНС РФ от 26.03.2013 № ЕД-4-3/5209).

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 39  
«Бухгалтерское приложение» (приложение к «Экономика и жизнь»), 2013, № 43

#### 45. ПИСЬМО ФНС РФ от 24.10.2013 № БС-4-11/190790

*При отзыве работника из отпуска и пересчете соответствующих сумм в справке 2-НДФЛ отражают конечные данные.*

Налоговые агенты отчитываются о доходах физлиц и суммах начисленных, удержанных и уплаченных налогов не позднее 1 апреля, следующего за истекшим календарным годом. Форма справки о доходах (2-НДФЛ) и Рекомендации по ее заполнению утверждены Приказом ФНС РФ от 17.11.2010 № ММВ-7-3/611@.

При заполнении данного документа зарплату и отпускные отражают в месяцах их фактической выплаты с учетом особенностей, предусмотренных п. 1–2 ст. 223 НК РФ.

Предположим, что работник в январе ушел в отпуск, но в связи с производственной необходимостью был отозван из него. В таком случае организация производит перерасчет отпускных и удержанного с них налога. Рассчитанные ранее суммы сторнируются, а за фактически отработанные дни начисляется заработная плата и исчисляется НДФЛ.

Таким образом, первоначально начисленные отпускные в разделе 3 формы 2-НДФЛ не отражают. Ведь отозванный по приказу руководителя специалист фактически их не получил. Поэтому в данном разделе справки указывают доходы после пересчета.

Примечание:

а должна ли быть скорректирована сумма ранее начисленных отпускных, исходя из количества дней отдыха, не использованных работником, для целей исчисления налога на прибыль? Да, считают столичные налоговики (письмо УФНС РФ по г. Москве от 25.08.2008 № 20-12/079463).

Компенсация проезда работника к месту отдыха и обратно при досрочном отзыве в налоговом учете также не принимается. По мнению чиновников, подобные затраты связаны с компенсацией расходов на личное потребление сотрудника.

Однако судьи считают иначе и не соглашаются с исключением из «прибыльных» расходов отпускных, выплаченных упомянутым лицам (постановления ФАС Северо-Кавказского округа от 10.11.2011 № А32-30018/2010, ФАС Дальневосточного округа от 30.05.2007 № Ф03-А24/07-2/1446). Арбитры отмечают, что ст. 125, 137 ТК РФ не дают работодателю право на удержания из зарплаты сотрудника при его отзыве из отпуска. Расходы на оплату труда признаются ежемесячно, исходя из начисленных по ст. 255 НК РФ сумм (п. 4 ст. 272 НК РФ). А к «прибыльным» затратам относят расходы на оплату труда, сохраняемую работникам на время законодательно установленного отпуска (п. 7 ст. 255 НК РФ).

При подобном отзыве происходит пересчет страховых взносов. Возникает ли здесь необходимость в подаче «уточенок», если начисление отпускных и их пересчет приходятся на разные периоды?

Датой осуществления выплат и иных вознаграждений в пользу работника является день их начисления (ч. 1 ст. 11 Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ).

Работодатель обязан внести исправления в расчет по страховым взносам за прошлый период, если обнаружил в нем ошибки, приводящие к занижению сумм взносов (ч. 1, 2 ст. 17 Закона № 212-ФЗ).

Необходимость пересчета, возникшая в месяце, в котором сотрудника отозвали из отпуска, ошибкой не является. Следовательно, вносить изменения в указанный расчет в данной ситуации не требуется.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 45-46

#### 46. ПИСЬМО ФНС РФ от 01.11.2013 № СА-4-7/19613@

*При заключении с директором трудового договора о дистанционной работе у компании возникают некоторые риски.*

По мнению налоговиков, заключение с генеральным директором трудового договора о дистанционной работе не противоречит законодательным нормам, в частности, пункту 2 ст. 8 Федерального закона от 08.08.2001 № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Вместе с тем, при заключении такого контракта в подобной ситуации надо учитывать, что место нахождения предприятия определяется местом его госрегистрации, осуществляемой по адресу постоянно действующего исполнительного органа. В случае отсутствия данного органа компания регистрируется по

месту нахождения иного органа или лица, действующего от имени фирмы без доверенности. Адрес постоянно действующего исполнительного органа компании (иного органа или лица, у которого есть право действовать от ее имени без доверенности) отражается в ЕГРЮЛ для целей связи с организацией.

Фискалы со ссылкой на позицию Пленума ВАС РФ (Постановление от 30.07.2013 № 61) указали, что организация при заключении трудового договора с дистанционным руководителем несет риски:

- последствий неполучения юридически значимых сообщений, поступивших по адресу, указанному в ЕГРЮЛ;

- отсутствия по этому адресу своего представителя.

Кроме того, чиновники вправе отказать организации в государственной регистрации при наличии подтвержденной информации о недостоверности представленных сведений о ее адресе. То есть о том, что такой адрес был указан без намерения использовать его для осуществления связи с организацией.

*Примечание:*

*в свете вышеизложенного полезным является вывод из указанного постановления Пленума ВАС РФ - в силу п. 2 ст. 54 ГК РФ адрес юридического лица (содержащийся в ЕГРЮЛ) может отличаться от того, по которому организация осуществляет свою непосредственную деятельность. Чиновники не вправе отказать организации в регистрации по причине непригодности адреса (помещения, здания) для осуществления такой деятельности.*

*Регистрация по адресу жилой недвижимости допустима. Но только если собственник объекта дал на это согласие. Такое согласие предполагается, если названный адрес - это место жительства учредителя (участника) или лица, имеющего право действовать от имени организации без доверенности.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 42

#### **47. ПИСЬМО ФНС РФ от 22.11.2013 № БС-4-11/20951**

*Если организация сообщила в инспекцию о невозможности удержать НДФЛ, начислить ей пени налоговики не вправе.*

Предположим, что у организации не было возможности удержать с физлица НДФЛ. Или же она не сделала этого по ошибке. Но при этом организация сообщила о невозможности удержать налог с гражданина и в инспекцию по форме 2-НДФЛ до 31 января следующего года. В таком случае ревизоры не вправе начислить организации пени. Именно такой вывод следует из комментируемого письма ФНС РФ.

Фискалы указали: невозможность удержания налога возникает, например, при выплате дохода в натуральной форме или при его возникновении в виде материальной выгоды. Однако налоговый агент обязан это сделать до окончания календарного года в случае выплаты гражданину каких-либо денежных средств.

Вместе с тем такому агенту по итогам налоговой проверки могут быть начислены пени в соответствии со ст. 75 НК РФ по совокупности следующих причин:

- не утрачена возможность удержания НДФЛ у работника;

- организация письменно не сообщила физлицу и инспекции о невозможности удержания налога.

*Примечание:*

*что касается привлечения организации к ответственности по ст. 123 НК РФ, то арбитры указывают следующее. Это правонарушение может быть вменено налоговому агенту, только когда он реально имеет возможность удержать налог (постановления ФАС Северо-Кавказского округа от 18.08.2010 № А18-822/2008, ФАС Уральского округа от 13.05.2009 № Ф09-2927/09-СЗ, ФАС Поволжского округа от 13.10.2005 № А57-2297/05-5).*

*Заметим, что НК РФ не определяет случаи, при которых компания должна, но не может удержать НДФЛ. Поэтому своевременное уведомление инспекции по форме 2-НДФЛ (утв. Приказом ФНС РФ от 17.11.2010 № ММВ-7-3/611) о невозможности исполнить свои обязанности позволит налоговому агенту избежать пеней и снизить риск уплаты штрафа.*

*Приведем ситуации, при которых у компании могут возникнуть сложности:*

- при выплате дохода в натуральной форме (подарки сотрудникам и их детям);

- при неудержании (неполном удержании) налога с доходов работника, который впоследствии уволился;

- при выплате процентов по договорам займа, где заимодавец - физическое лицо;

- при выплате арендной платы в рамках оформленного договора найма;

- при выплате вознаграждения по заключенным с физлицами (которые не являются предпринимателями) договорам гражданско-правового характера.

*Обращаем внимание, что в первом случае организации следует удержать налог из средств, выплачиваемых в текущем налоговом периоде, даже если подарок вручен в предыдущем году (Постановление ФАС Северо-Западного округа от 15.02.2013 № А21-3994/2012). В противном случае возможны санкции.*

*Во второй ситуации организация уже не может удержать налог. Поэтому ей необходимо сообщить об этом уволившемуся сотруднику и в инспекцию в общеустановленном порядке.*

*В последних трех случаях суды вряд ли примут во внимание тот факт, что налог был уплачен физлицом самостоятельно. Если организация не удержит и не перечислит НДФЛ, ей грозят штрафы и пени (Постановление ФАС Уральского округа от 05.03.2008 № Ф09-1106/08-С2).*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 45-46

**48. ПИСЬМО ФСС РФ от 13.09.2013 № 15-03-09/12-2494П**

*Ежемесячное пособие по уходу за ребенком можно получить по месту работы по совместительству.*

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается совместителю по одному из мест работы по его выбору. Исчисляется оно исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у выбранного страхователя с учетом среднего заработка за время работы у других работодателей (за период, предшествующий периоду работы у страхователя, назначающего и выплачивающего указанное пособие). Это следует из норм Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ и положения об особенностях исчисления больничного и детских пособий (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375).

При обращении за назначением и выплатой пособия к выбранному работодателю совместитель должен наряду с остальными необходимыми документами представить справку с другого места работы о том, что ежемесячное пособие по уходу за ребенком там не назначалось и не выплачивалось.

Таким образом, работник-совместитель может отказаться от пособия по уходу за ребенком по основному месту работы и получать его в организации, где он работает по совместительству. Для этого потребуются заявления и необходимые для назначения и выплаты пособия документы, в том числе справка с основного места работы о неполучении пособия.

*Примечание:*

*пособие по беременности и родам выплачивается по каждому месту работы - и по основному, и по совместительству. Правда, это возможно, только если в течение двух предыдущих календарных лет сотрудница работала на этих же местах. Если же в течение указанных двух лет место работы менялось, пособие назначается только у одного из последних работодателей по выбору женщины.*

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 38

**49. ПИСЬМО Роструда от 06.03.2013 № ПГ/1180-6-1**

*Несоответствие сотрудника занимаемой должности или выполняемой работе можно установить только по итогам аттестации.*

Одним из оснований для увольнения является несоответствие специалиста занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Для расторжения трудового договора по этому основанию должны быть выполнены следующие условия:

соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации граждан требованиям должностных характеристик определила специальная комиссия, руководствуясь положением об аттестации;

аттестация проведена в рамках требований трудового законодательства и локальных нормативных актов работодателя, учитывающих мнение профсоюза;

перевод сотрудника (с его письменного согласия) на другую имеющуюся в организации работу, которую он может выполнять с учетом состояния здоровья, невозможен.

Таким образом, трудовым законодательством увольнение по вышеуказанному основанию без проведения аттестации не предусмотрено.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

**50. ПИСЬМО Роструда от 12.09.2013 № 697-6-1**

Роструд рассмотрел нюансы предоставления работникам учебных, очередных, дополнительных отпусков.

Ведомство ответило на вопросы, касающиеся предоставления учебных, очередных, дополнительных отпусков. В частности, Роструд разъяснил, возможно ли предоставление учебного отпуска меньшей продолжительности, чем указано в справке-вызове; включаются ли в период отпуска нерабочие праздничные дни, установленные региональным законодательством.

**ТАБЛИЦА: «Сложные вопросы предоставления отпусков»**

<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>
Имеет ли право работодатель предоставить работнику учебный отпуск меньшей продолжительности, чем указано в справке-вызове из учебного заведения и в ТК РФ, если работник подал письменное заявление с такой просьбой? Не будет ли это являться нарушением трудового законодательства?	Это будет нарушением трудового законодательства. Отпуска в связи с обучением предоставляются на основании справки-вызова образовательного учреждения, утвержденной Приказом Минобрнауки РФ от 13.05.2003 № 2057. При этом в справке должны быть указаны продолжительность сессии, сроки ее начала и окончания, для того чтобы определить продолжительность учебного отпуска. Отпуска, предоставляемые в связи с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от

	работы, имеют строго целевое назначение и должны быть использованы только в установленные сроки. Таким образом, предоставление учебного отпуска меньшей продолжительности, которая указана в справке-вызове, даже при условии, что об этом просит работник, не правомерно
Власти субъектов РФ вправе своими нормативными правовыми актами устанавливать нерабочие праздничные дни в данном субъекте РФ. Если отпуск работника приходится на нерабочий праздничный день, установленный в регионе, то такой день в число календарных дней отпуска не должен включаться?	ТК РФ установлено, что нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или дополнительно оплачиваемого отпуска в число календарных дней отпуска не включаются. Это означает, что отпуск должен быть продлен на количество дней, приходящихся на нерабочие праздничные дни. Таким образом, по мнению Роструда, региональные нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются
Обязан ли работодатель установить работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, неполное рабочее время или он может отказать работнику в удовлетворении его просьбы?	В определенных случаях по просьбе работника компания обязана установить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Такая обязанность возникает в случае, если с заявлением обращаются: - беременная женщина; - один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); - лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи. Таким образом, если женщина, имеющая ребенка в возрасте до 3 лет, подает заявление о выходе на работу на условиях неполного рабочего времени, работодатель не вправе ей отказать
Обязан ли работодатель предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней работникам, которые работают в районах Дальнего Востока (например, в г. Владивостоке, Приморском крае, Хабаровском крае, Амурской области), Забайкальском крае, Красноярском крае, Иркутской области, Республике Бурятия, Республике Тыва, Республике Хакасия?	Кроме установленных законодательством дополнительных отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в северных районах России, устанавливается также ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью: - в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня; - в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней; - в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 8 календарных дней. Таким образом, работодатель обязан предоставить работникам в соответствующей местности дополнительный отпуск

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 40  
«Нормативные акты для бухгалтера», 2013, № 22

## 51. ПИСЬМО Роструда от 07.10.2013 № ПГ/8960-6-1

*Трудовой договор с дистанционщиком должен содержать сведения о месте его работы.*

В силу норм ст. 312.1 ТК РФ при дистанционной работе физлицо выполняет свои функции в рамках трудового договора за пределами места нахождения работодателя. Организация и такой сотрудник взаимодействуют с использованием сети Интернет.

Вместе с тем на указанных работников распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ. Статья 57 ТК РФ гласит, что обязательным для включения в трудовой договор является условие о месте работы. А значит, по мнению чиновников, трудовой договор с дистанционщиком должен содержать сведения о месте работы, где этот специалист непосредственно исполняет свои обязанности.

*Примечание:*

*понятие «постоянное место работы» для дистанционных сотрудников в трудовом законодательстве не определено. В связи с этим мнение экспертов относительно необходимости отражения в договорах с такими специалистами их рабочего места расходятся.*

*Одни считают, что подобное указание необязательно. Достаточно определить порядок взаимодействия удаленного сотрудника и работодателя (периодичность и время нахождения в Интернете). Другие же уверены, что в данном случае в договоре нелишним будет уточнение о местонахождении работника. То есть, надо прописать конкретный адрес или место жительства (регистрации) физлица, а также электронную почту для связи с ним.*



С учетом позиции Роструда точка зрения последней группы экспертов представляется более безопасной.

«Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 42

## **52. ПИСЬМО Роструда от 18.10.2013 № 852-6-1 «О возмещении затрат на обучение»**

*Уважительные причины для увольнения из организации работника, прошедшего обучение за ее счет, с ним стоит обговорить заранее.*

Согласно ст. 249 ТК РФ, если специалист, которому работодатель оплачивает обучение, увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении, он обязан возместить организации данные затраты. Сумма компенсируемых издержек рассчитывается пропорционально времени, фактически не отработанному после окончания обучения, если иное не предусмотрено трудовым договором или названным соглашением.

В ТК РФ нет перечня уважительных причин для досрочного расторжения трудового договора. Не оговорен и порядок возмещения упомянутых затрат.

В связи с этим, во избежание возможных споров, уважительные причины для увольнения, а также порядок такого возмещения следует прописать в соглашении об обучении. В противном случае:

- вопрос о том, является ли указанная работником причина уважительной, должен решаться работодателем в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств;
- взыскание затрат на обучение должно производиться в порядке, предусмотренном ст. 248 ТК РФ. То есть, в пределах среднего месячного заработка работника или, если он отказывается добровольно возместить расходы и они больше его зарплаты, - через суд.

*Примечание:*

*что касается уважительных причин для увольнения, то работодатель может ориентироваться на ст. 80 ТК РФ и судебную практику.*

*В данной статье закреплено, что организация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника об увольнении по собственному желанию, если это заявление обусловлено:*

- 1) невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и т.д.);
- 2) нарушением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов организации, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

*В судебной практике эти причины зачастую признаются уважительными для увольнения применительно к ст. 249 ТК РФ. В частности, в качестве таковых названы:*

- необходимость ухода за ребенком до 3 лет (Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 27.08.2012 № 33-2978/12);
- выход на пенсию (Апелляционное определение Вологодского областного суда от 14.09.2012 № 33-3717/2012);
- задержка выплаты заработной платы (Решение Котовского городского суда Тамбовской области от 19.07.2011 № 2-452/2011).

*Кроме того, уважительными причинами для досрочного увольнения судьи признают, например:*

- изменение места жительства (Апелляционное определение Владимирского областного суда от 23.07.2013 № 33-2446/2013);
- непредоставление организацией работы по полученной профессии, специальности (Определение Пермского краевого суда от 24.07.2013 № 33-6683);
- медицинские противопоказания в отношении работы (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 28.05.2013 № 33-6449/2013).

*К слову, многие из перечисленных причин признавались уважительными для увольнения еще в советский период (Постановление Госкомтруда СССР № 198, ВЦСПС № 12-21 от 09.07.1980).*

«Официальные документ» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, № 41

## **Актуальная тема**

### **Невыплата премии таит в себе риск дискриминации сотрудника**

Выплата премий в качестве поощрения и стимулирования сотрудников весьма распространена. Но если работник будет лишен премиальных или получит их в размере меньшем, чем другие, он может счесть это дискриминацией. В этом случае организация рискует столкнуться с требованиями работника о выдаче премии, процентов за ее невыплату в срок и о компенсации морального вреда. Нельзя исключать в подобной ситуации и судебных разбирательств. Если же работник окажется прав, организации грозят еще и санкции со стороны госинспекции труда, а также претензии от налоговиков. Поэтому во избежание нежелательных последствий с невыплатой премии, снижением ее размера стоит быть поаккуратнее. О том, в каких случаях речь может идти о дискриминации, и поговорим.

**СТАТЬЯ ДАНЬШИНА А.Е.,  
эксперта Международного центра финансово-экономического развития,  
от 04.12.2012  
«Когда депремирование признается дискриминацией»**

Приведены примеры судебных споров о признании депремирования дискриминацией работников.

Работодатель волен определить основания и размер премий работникам, но в трудовом праве существует такое понятие, как дискриминация, о котором не стоит забывать.

**Критерий – деловые качества.**

Работодатель должен помнить, что закон запрещает ограничивать лиц в трудовых правах по признакам дискриминации. Их перечень приведен в ст. 3 ТК РФ: пол, национальность, возраст, имущественное, семейное, социальное и должностное положение, место жительства и др. Объединяет все эти признаки одно – они не связаны с деловыми качествами работника.

Не является дискриминацией установление различий с учетом свойственных данному виду труда требований, которые определены законом либо обусловлены заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального и компенсации морального вреда. Организация в таких разбирательствах отнюдь не заинтересована. Поэтому есть смысл поучиться на ошибках других и не допускать случаев невыплаты премии, которые могут подпадать под дискриминацию в сфере труда.

Приведем несколько показательных дел, рассмотренных судами общей юрисдикции.

**Всегда платили и вдруг...**

Одна из типичных ситуаций: премия носит постоянный характер, но однажды работник ее не получает, как не получает от работодателя и разъяснений о причинах невыплаты. Характерным примером разрешения такого спора является Кассационное определение Забайкальского краевого суда от 16.05.2012 № 33-1550-2012.

Положением об оплате труда организации были предусмотрены начисление и выплата квартальных премий работникам административно-управленческого персонала. Эти выплаты являлись переменной частью оплаты труда, их размер зависел от фактических результатов работы организации, структурного подразделения и личного вклада работников в достижение этих результатов.

Работнице каждый квартал начислялась премия в размере 50 процентов от оклада. Однако в расчет при ее увольнении была включена квартальная премия в размере лишь 0,1 процента – просто работодатель решил, что ему нецелесообразно стимулировать увольняемых работников. Суд усмотрел в этом признаки дискриминации и признал урезание премии необоснованным.

**Всем заплатили, а мне нет...**

Другой классический случай описан в Апелляционном определении Верховного суда Республики Мордовия от 10.07.2012 № 33-927/13.

Работникам вуза была назначена и выплачена разовая премия за инновационную деятельность. Премии получили все сотрудники учреждения, кроме одного педагога. При этом приказа о невыплате работнику премии ректор не издавал.

Обделенный преподаватель возмутился: он без нареканий выполнял объем работы с предельно допустимой нагрузкой. У других преподавателей объем нагрузки был аналогичен или меньше, но все они были премией награждены. Более того, выплату получили даже работники, которые к инновационной деятельности не имели никакого отношения (уборщики, гардеробщики и др.).

Ректор объяснил свое решение тем, что вправе отказать в выплате премии без указания каких-либо оснований.

Суд обратил внимание руководителя, что немотивированная невыплата премии – это дискриминация. Ведь нарушений индивидуального плана учебно-воспитательной работы преподаватель не допускал, к дисциплинарной ответственности не привлекался. Следовательно, он имеет право на получение премии наравне с остальными работниками.

«Финансовый справочник бюджетной организации» № 1, 2013

**АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ Новгородского областного суда от 22.08.2012 № 2-588-33-1288**

*Немотивированная невыплата работнику ежемесячной премии – дискриминация.*

Трудовым договором работнику была установлена заработная плата, состоящая из:

должностного оклада в размере 11 000 рублей;

стимулирующей ежемесячной премии в размере до 100 процентов от оклада.

В Положении о премировании было предусмотрено право работодателя не выплачивать премию полностью или частично за допущенные нарушения трудовой, производственной дисциплины, упущения в работе, непринятие мер по укреплению трудовой дисциплины. Оговаривалось также, что премирование, ее размер или невыплата премии оформляется на основании служебной записки приказом гендиректора организации с обязательным указанием причин. Приказ доводится до работников общества под подпись. При недостатке фонда потребления для выплаты премии в полном размере расчетный размер премии уменьшается на одинаковый процент в пределах имеющихся средств по каждой группе работников.

За очередной месяц работник не получил премию, в то время как остальным работникам она была выплачена. В связи с этим он обратился в суд за ее взысканием.

В возражениях на иск организация указала, что ежемесячная премия не входит в состав заработной платы истицы и может выплачиваться полностью либо частично произвольно – по усмотрению работодателя.

Суд не согласился с такой мотивировкой и отметил, что ч. 3 ст. 37 Конституции РФ гарантирует право каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации. В части 2 ст. 23 Декларации прав и свобод человека и гражданина (принята Постановлением ВС РСФСР от 22.11.1991 № 1920-1) и ст. 7 Международного пакта от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» также провозглашено право каждого работника на равную оплату за труд равной ценности без какого бы то ни было различия.

Из данного принципа следует, что работник имел право на получение ежемесячного вознаграждения в виде премии наравне с другими работниками. Безосновательный отказ в выплате премии в отличие от других работников, ее получивших, может рассматриваться одним из видов дискриминации в оплате за равный труд.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что со стороны работника не было допущено нарушений трудовой дисциплины и иных упущений в работе. Следовательно, оснований для невыплаты ему премии у работодателя не имелось. Значит, в силу перечисленных норм, а также трудового договора и Положения о премировании, работник имел право на получение ежемесячной премии.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

### **АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ Московского городского суда от 22.08.2013 № 11-24801**

*Разовые премии к праздникам, выплаченные сотрудникам в различных размерах, дискриминацией не являются.*

В Положении о премировании организации было предусмотрено, что за добросовестное исполнение трудовых обязанностей по решению генерального директора могут быть выплачены следующие единовременные премии стимулирующего характера:

- к Новому году;
- к Международному женскому дню;
- к профессиональному празднику работников отрасли;
- к юбилейным и знаменательным датам общества.

Положением определено, что такие премии выплачиваются работникам, находящимся в списочном составе общества на дату выплаты без учета отработанного времени, в размере не более 50 процентов месячного заработка в пределах планового фонда оплаты труда.

Данные премии были выплачены работнику в меньшем размере, чем другим. Он усмотрел в этом признаки дискриминации и обратился в суд с требованием о взыскании недополученных премиальных.

Суд пришел к выводу о том, что довод сотрудника о дискриминации является надуманным.

Статьей 2 Конвенции МОТ от 25.06.1958 № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» установлено, что всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

Согласно действующему в организации Положению о премировании сумма разовой праздничной премии может варьироваться в пределах от 1 до 50 процентов, в зависимости от конкретного вклада работника, достигнутых результатов работы, усмотрения работодателя и т.д. Таким образом, в данном случае установление размера выплат в обозначенных пределах является правом работодателя и не свидетельствует о дискриминации, решил суд.

*Примечание:*

*такое же решение по делу со сходными обстоятельствами вынес Курский областной суд (Кассационное определение от 18.08.2011 № 33-2235-2011).*

*Вместе с тем дискриминация будет иметь место, если разовая премия с общей формулировкой не будет выплачена какому-то одному работнику (конечно, при условии, что за ним не числятся никаких проступков в части исполнения служебных обязанностей). То есть в отношении полной невыплаты разовой премии применяется тот же подход, что и к премии, носящей постоянный характер и являющейся частью заработной платы.*

*Так, Нижегородский областной суд рассмотрел случай, когда на основании приказа «О премировании» премию выплатили всем работникам, за исключением одного. Причины, по которым данный работник не был включен в приказ о премировании, в нем не упоминались. Довод организации о том, что премия носит целевой характер, является не обязательной, а дополнительной выплатой, судьи отклонили. Они отметили, что дисциплинарных проступков работник не совершал и оснований для неначисления и невыплаты ему премии у работодателя не имелось. Таким образом, трудовые права данного сотрудника были нарушены. В итоге суд взыскал с компании сумму самой премии, проценты за задержку ее выплаты и компенсацию морального вреда (Апелляционное определение от 02.07.2013 № 33-5840/2013). Такие же решения по сходным делам вынесли и другие суды (Определение Московского городского суда от 14.12.2011 № 33-39783, Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 02.08.2013 № 33-2384/2013).*

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ ФАС Северо-Западного округа от 23.10.2013 № А26-11504/2012**

*Премии к праздникам освобождаются от страховых взносов при условии, что они являются выплатами социального характера.*

ПФР пришел к выводу, что организация нарушила статьи 7-9 Федерального закона № 212-ФЗ, не включив в базу по страховым взносам единовременные премии, выплаченные работникам к праздничным датам: 23 февраля, 8 Марта, 1 и 9 Мая. По мнению контролеров, премии носят стимулирующий характер, в связи с чем они должны облагаться указанными взносами.

Не согласившись с решением ПФР, организация обратилась в суд.

Суды первой и апелляционной инстанций иск организации удовлетворили, приведя следующие причины:

- ни коллективным, ни трудовыми договорами названные выплаты не предусмотрены;
- такие премии не являются вознаграждением за выполнение трудовых обязанностей, так как носят разовый характер, выплачены всем работникам в равной сумме вне зависимости от трудового результата, сложности, количества и качества выполненной работы, не рассчитаны исходя из тарифов, окладов;
- эти премии связаны с праздничными датами и, как следствие, носят социальный характер.

Однако кассация сочла выводы коллег недостаточно обоснованными, направив дело на новое рассмотрение. И вот почему.

Из системного толкования ст. 57, 129, 135, 191 ТК РФ следует, что премия напрямую связана с выполнением работниками трудовых обязанностей и имеет стимулирующий характер. В Постановлении Президиума ВАС РФ от 25.06.2013 № 215/13 также сделан такой вывод и указано, что разовые премии являются элементами оплаты труда, получаемой в рамках трудовых отношений. Следовательно, подобные выплаты относятся к объекту обложения страховыми взносами.

Вместе с тем из Постановления Президиума ВАС РФ от 14.05.2013 № 17744/12 следует: факт наличия трудовых отношений между работодателем и сотрудниками еще не означает, что все выплаты работникам представляют собой оплату труда. Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации граждан, сложности, качества, количества и условий выполнения работы, оплатой труда не являются. В том числе и потому, что они не предусмотрены трудовыми договорами. А значит, страховыми взносами они не облагаются.

Однако мотивы, по которым премии к праздникам были признаны социальными выплатами, в решениях двух инстанций не приведены.

Кроме того, суды не дали надлежащей оценки доводу ПФР о том, что в данном случае спорные выплаты произведены согласно приказу руководителя организации не всем сотрудникам и не в одинаковом размере. Величина премий была определена по усмотрению руководителя, а их выдача связана с периодом работы каждого сотрудника. Из этого следует, что они выплачены в рамках трудовых отношений.

На 26.12.2013 документ опубликован не был.

**КОНСУЛЬТАЦИЯ Джабазян Е.Л.,  
главного редактора журнала «Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении:  
бухгалтерский учет и налогообложение»,  
от 22.07.2013**

Премия не выплачивается только за период нетрудоспособности работника.

Организация включила в Положение о премировании условие, согласно которому работнику, находившемуся в расчетном месяце на больничном (независимо от продолжительности временной нетрудоспособности), ежемесячная премия, установленная данным положением, не выплачивается.

Является ли это нарушением действующего законодательства?

Да, такое условие нарушает требования ТК РФ.

Обоснование: в ч. 2 ст. 22 ТК РФ закреплена обязанность работодателя обеспечить работников равной оплатой труда одинаковой ценности. При этом ТК РФ содержит запрет на какую бы то ни было дискриминацию при установлении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132 ТК РФ) и запрет на дискриминацию в сфере труда (ч. 2 ст. 3 ТК РФ).

Следует помнить, что премия является частью заработной платы работника. В соответствии с ч. 1 ст. 191 ТК РФ премия носит поощрительный характер, то есть зависит от достижения определенного положительного эффекта трудовой деятельности конкретного работника, критерии которого должны быть зафиксированы в локальных нормативных актах.

Премия не выплачивается только за период нетрудоспособности сотрудника, так как в данный период он не исполнял трудовые обязанности. При этом ежемесячные, квартальные и годовые премии должны выплачиваться работнику пропорционально отработанному им времени.